*Supplemento ordinario n. 2 alla "Gazzetta Ufficiale" n. 176 del 14 luglio 1962*

*Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I*

# GAZZETTA UFFICIALE
## DELLA REPUBBLICA ITALIANA

*PARTE PRIMA* ROMA - Sabato, 14 luglio 1962 SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO PIAZZA GIUSEPPE VERDI 10, ROMA - CENTRALINO 8508

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **766.**

**Norme sul trattamento economico e normativo dei dipendenti da imprese argentiere della provincia di Alessandria e da laboratori e imprese argentiere della provincia di Milano.**

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **767.**

**Norme sul trattamento economico e normativo del personale dipendente dalle imprese commerciali della provincia di Sassari.**

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **768.**

**Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane di parrucchieri per uomo, per signora e misti della provincia di Venezia.**

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **769.**

**Norme sul trattamento di mensa per i lavoratori dipendenti dalle imprese per le confezioni in serie e dalle imprese fabbricanti maglieria della provincia di Firenze.**

# LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 766.

**Norme sul trattamento economico e normativo dei dipendenti da imprese argentiere della provincia di Alessandria e da laboratori e imprese argentiere della provincia di Milano.**

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 1 agosto 1960, per gli operai addetti a laboratori o aziende argentiere;

Visti, per la provincia di Alessandria:

il contratto collettivo 24 novembre 1948, per gli addetti all'industria argentiera, stipulato tra la Delegazione Industriale Argentieri, assistita dall'Unione Provinciale Industriale, e la Delegazione dei Lavoratori Argentieri, assistita dalla Camera Confederale del Lavoro e dai Sindacati Liberi; al quale ha aderito il Sindacato Provinciale U.I.L.M. U.I.L.

l'accordo collettivo 14 ottobre 1954, per gli addetti all'industria argentiera, stipulato tra l'Unione Provinciale Industriale e l'Unione Sindacale Provinciale, l'Unione Italiana del Lavoro; al quale ha aderito il Sindacato Provinciale F.I.O.M.;

l'accordo collettivo 7 aprile 1956, e relative tabelle, per gli addetti all'industria argentiera, stipulato tra l'Unione Industriale e la Camera del Lavoro, la Unione Sindacale Provinciale C.I.S.L.: al quale ha aderito il Sindacato U.I.L.M. U.I.L.;

Visti, per la provincia di Milano:

l'accordo collettivo 20 dicembre 1954, e relative tabelle, per i dipendenti da laboratori o aziende argentiere, stipulato tra l'Associazione Industriale Lombarda e l'Unione Sindacale Provinciale-C.I.S.L. Sindacato Lavoratori del Legno Artistiche e Varie, la Camera Sindacale Provinciale U.S.I.L. Sindacato Lavoratori del Legno Artistiche e Varie; al quale ha aderito l'Unione Provinciale del Lavoro C.I.S.N.A.L.;

l'accordo collettivo 26 maggio 1955, e relative tabelle, per gli apprendisti dipendenti da laboratori o aziende argentiere, stipulato tra le medesime parti di cui al suddetto accordo 20 dicembre 1954.

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. della provincia di Alessandria, in data 17 agosto 1960 n. 5 della provincia di Milano, in data 14 maggio 1960 del contratto e degli accordi sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

*Articolo unico.*

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati:

— per la provincia di Alessandria, il contratto collettivo 24 novembre 1948 e gli accordi collettivi 14 ottobre 1954 e 7 aprile 1956, relativi agli addetti all'industria argentiera;

— per la provincia di Milano, l'accordo collettivo 20 dicembre 1954, relativo ai dipendenti da laboratori e aziende argentiere, e l'accordo collettivo 26 maggio 1955, relativo agli apprendisti dipendenti da laboratori o aziende argentiere;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto e degli accordi anzidetti, annessi al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i dipendenti dalle imprese argentiere della provincia di Alessandria e dai laboratori o imprese argentiere della provincia di Milano.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli* BOSCO

*Registrato alla Corte dei conti, addì 12 giugno 1962*
*Atti del Governo, registro n. 150, foglio n. 45.* — VILLA

# CONTRATTO COLLETTIVO 24 NOVEMBRE 1948 PER GLI ADDETTI ALLA INDUSTRIA ARGENTIERA NELLA PROVINCIA DI ALESSANDRIA

Addì 24 novembre 1948 in Alessandria,

tra

Delegazione Industriale Argentieri, composta dai [illegible]nori dott. *Alfonso Cesa, Cesare Lenti*, comm. *Augu-* [illegible] *Cecchi,*

[illegible]sistiti dall'Unione Industriale della Provincia di [illegible]essandria, in persona del suo Direttore dott. *Gio-* [illegible]*nni Jaravelli,* dal Vice direttore dott. *Silla Pilati* e dott. *Carlo Frati,*

e

Delegazione dei Lavoratori Argentieri, composta [illegible] signori *Cuttica Aida, Vittorio Mosso, Raffaele* [illegible]*hiara, Domenico Camossa,*

[illegible]sistita dalla Camera Confederale del Lavoro della [illegible]ovincia di Alessandria nelle persone del rag. *Dante* [illegible]*nzano* e del sig. *Pietro Schiara* e dai Sindacati Li-[illegible]ri nella persona del suo Segretario dott. *Michele* [illegible]*osio;*

[illegible]e stipulato il presente contratto di lavoro da valere [illegible]r gli operai ed impiegati addetti all'industria argen-[illegible]ra della provincia di Alessandria.

## Parte Prima — OPERAI

### Art. 1.

**ASSUNZIONE**

L'assunzione degli operai è fatta tramite l'Ufficio di [illegible]locamento in conformità delle norme di legge e delle [illegible]posizioni emanate dalle competenti autorità.

All'atto dell'assunzione l'azienda comunicherà al-[illegible]peraio con esattezza la località alla quale è desti-[illegible]to, la data di decorrenza dell'assunzione, la qualifica [illegible]a categoria alla quale è assegnato, e la relativa paga.

La comunicazione avverrà normalmente per iscritto.

L'assunzione si intende avvenuta ad ogni effetto per [illegible]località indicata all'atto dell'assunzione stessa.

Prima dell'assunzione l'operaio potrà essere sotto-[illegible]sto a visita medica da parte del medico dell'azienda.

*Chiarimento a verbale*

Sopratutto per la piccola e media industria le parti [illegible]cordano che non intendono mutare l'attuale stato [illegible]fatto nel senso che un operaio con una data qualifica [illegible]ò, per necessità di lavoro, essere adibito ad altre [illegible]nsioni nella stessa categoria.

### Art. 2.

**AMMISSIONE E LAVORO DELLE DONNE E DEI FANCIULLI**

L'ammissione ed il lavoro delle donne e dei fanciulli sono regolati dalle disposizioni di legge e da eventuali accordi interconfederali.

### Art. 3.

**DOCUMENTI**

All'atto dell'assunzione l'operaio deve presentare i seguenti documenti:

*a)* carta di identità o documento equipollente;

*b)* libretto di lavoro;

*c)* tessere e libretti delle assicurazioni sociali, ove ne sia già provvisto;

*d)* certificato di residenza.

All'operaio potrà essere inoltre richiesto il certificato penale di data non anteriore a tre mesi.

La ditta dovrà rilasciare regolare ricevuta dei documenti che trattiene.

L'operaio dovrà comunicare gli eventuali successivi mutamenti del suo domicilio.

### Art. 4.

**PERIODO DI PROVA**

Il lavoratore di nuova assunzione può essere sottoposto ad un periodo di prova di 15 giorni, rinnovabile e prorogabile previo accordo tra le parti, anche in caso di malattia o infortunio.

Al lavoratore confermato, in base all'esito della prova, la ditta comunicherà per iscritto la relativa paga che non potrà essere inferiore al minimo stabilito dal contratto per la categoria alla quale il lavoratore verrà assegnato.

Qualora la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga per dimissioni o per licenziamento durante il periodo di prova, ovvero alla fine del periodo stesso, all'operaio spetta il seguente trattamento:

la retribuzione delle ore di lavoro compiute dall'operaio ad economia, oppure in caso di lavorazione a cottimo il guadagno spettantegli per il lavoro eseguito.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto di lavoro, l'operaio s'intenderà senz'altro confermato in servizio e la sua anzianità deve avere la decorrenza a tutti gli effetti dal giorno dell'assunzione.

Art. 5.

**ENTRATA ED USCITA**

L'entrata degli operai nello stabilimento sarà regolata come segue salvo diverse disposizioni aziendali:

— il primo segnale verrà dato 20 minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro; a questo segnale sarà aperto l'accesso allo stabilimento.

— il secondo segnale verrà dato 5 minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro;

— il terzo segnale verrà dato all'ora precisa per l'inizio del lavoro. A questo segnale l'operaio dovrà trovarsi al suo posto per iniziare il lavoro.

Al ritardatario il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da un quarto d'ora o mezz'ora dopo l'inizio dell'orario di lavoro che avrebbe dovuto osservare, a seconda che il ritardo sia compreso nei primi 15 minuti o oltre i 15 e fino ai 30.

L'uscita è indicata da un unico segnale dato alla fine del turno di lavoro.

Nessun operaio potrà cessare il lavoro prima di tale orario.

Art. 6.

**ORARIO DI LAVORO**

La durata normale del lavoro è quella stabilita dalla legge con le relative deroghe e eccezioni.

Il lavoro cessa di massima alle ore 13 del sabato, con le esclusioni, in ogni caso, delle attività indicate nell'allegato. Le ore in tal modo non lavorate nel pomeriggio del sabato possono essere recuperate a regime normale negli altri giorni della settimana, purchè non si superino le 9 ore giornaliere e le 48 settimanali.

Per gli orari settimanali inferiori alle 44 ore il recupero a regime normale delle ore del pomeriggio del sabato, negli altri giorni della settimana, non potrà avvenire oltre le otto ore giornaliere.

L'orario di lavoro e la relativa distribuzione sono fissati dalla Direzione con l'osservanza delle norme dell'accordo interconfederale 7 agosto 1947 circa le funzioni delle Commissioni interne.

L'orario verrà affisso all'entrata dello stabilimento.

Le ore di lavoro sono contate con l'orologio dello stabilimento o reparto.

Gli operai non potranno rifiutarsi alla istituzione di più turni giornalieri. L'operaio deve prestare la sua opera nelle ore e nei turni stabiliti anche se questi siano predisposti soltanto per determinati reparti.

Nel caso di più turni, per prestazioni che richiedono continuità di presenza, l'operaio del turno cessante potrà lasciare il posto di lavoro quando sia stato sostituito. La sostituzione dovrà avvenire entro un termine massimo di un numero di ore corrispondenti alla metà del turno. Quando non sia possibile addivenire alla tempestiva sostituzione e le mansioni dell'operaio siano tali che dalla sua assenza possa derivare pregiudizio alla produzione o al lavoro di altri operai, il termine di cui innanzi potrà essere eccezionalmente prolungato per tutta la durata del turno così iniziato. Queste prolungate prestazioni, per le ore che eccedono le 8 giornaliere o le 48 settimanali, saranno considerate straordinarie e come tali retribuite, mentre le ore intercorrenti tra la cessazione del turno di lavoro e le 8 giornaliere — fermo restando che è lavoro straordinario quello prestato in aggiunta all'orario massimo giornaliero previsto nel 1° comma del presente articolo —, saranno retribuite con una maggiorazione del 10%.

Gli operai partecipanti ai turni dovranno alternarsi nei diversi turni allo scopo di evitare che una parte abbia a prestare la sua opera esclusivamente in ore notturne.

*Dichiarazione a verbale*

Le parti dichiarano che con la disposizione di cui al comma terzo del presente articolo non hanno inteso ampliare le funzioni delle Commissioni interne quali previste dall'accordo interconfederale 7 agosto 1947.

*Allegato all'art. 6.* — Personale addetto alla manutenzione, pulizia, riparazione degli impianti, quando tali operazioni non possono compiersi in altri giorni feriali della settimana senza danno per l'esercizio o pericolo per il personale.

Personale addetto alla vigilanza dell'azienda o degli impianti.

Personale addetto ai trasporti terrestri.

Personale che lavora a turni.

Nei casi di cui sopra sarà disposto in modo che a questi operai sia saltuariamente consentito di poter usufruire della disponibilità del pomeriggio del sabato.

Art. 7.

**LAVORI DISCONTINUI**

L'orario normale degli addetti a « lavori discontinui » o di semplice attesa e custodia, di cui alla tabella annessa al regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657, non può superare le 10 ore giornaliere e le 60 settimanali.

Per i portinai e i custodi che usufruiscono di abitazione nello stabilimento o nelle immediate dipendenze, l'orario normale massimo è di 12 ore giornaliere e di 72 settimanali.

Le categorie di cui al precedente comma hanno diritto ad una paga giornaliera non inferiore al minimo stabilito per la giornata normale di 10 ore dei lavoratori discontinui, più un decimo di paga ridotto del 20% per la undicesima ora, più un altro decimo ridotto del 30% per la dodicesima ora.

Per le ore eccedenti i limiti di orario previsti, verranno corrisposte le normali maggiorazioni per il lavoro straordinario.

La prestazione dei guardiani notturni non comporta la corresponsione delle percentuale per lavoro notturno.

Agli effetti della contingenza sarà riconosciuta la corresponsione della intera quota giornaliera per le prime otto ore di prestazione. Per i lavoratori di cui al comma primo, di mezza quota oraria (quota oraria = quota giornaliera diviso 8) per ogni ora eccedente le 8 e sino al limite dell'orario normale di 10 ore e per i lavoratori di cui al comma secondo, di ¼ della quota oraria per ogni ora eccedente le 8 e sino al limite dell'orario normale di 12 ore.

Per ogni ora straordinaria dovrà essere corrisposta una quota oraria dell'indennità giornaliera di contingenza.

Art. 8.

### SOSPENSIONE E INTERRUZIONE DEL LAVORO

In caso di interruzione di lavoro, dovuta a causa di forza maggiore, sempre che l'operaio sia trattenuto nello stabilimento, nel conteggio della paga non verrà dedotto l'importo relativo alla interruzione stessa.

In caso di sospensione del lavoro che oltrepassi i 5 giorni lavorativi consecutivi, salvo eventuale accordo fra le Organizzazioni sindacali territoriali per il prolungamento di tale termine, l'operaio ha facoltà di dimettersi con diritto a tutte le indennità spettanti, compreso il preavviso.

Art. 9.

### SOSPENSIONE E RIDUZIONI DI LAVORO

In caso di riduzione o sospensione obbligatoria dell'orario di lavoro dovuta a provvedimenti di carattere generale, che interessi tutta l'industria, le parti si rimettono alle disposizioni relative alla integrazione in quanto applicabili ed agli accordi che potranno intervenire tra le Confederazioni interessate.

Art. 10.

### RECUPERI

Fermo restando quanto previsto dall'art. 8 (sospensione e interruzione del lavoro), è ammesso il ricupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore o per le interruzioni di lavoro concordate fra le Organizzazioni sindacali periferiche o fra la Direzione e la Commissione interna o anche, per i casi individuali, fra le parti interessate purchè il recupero stesso sia contenuto nel limite di un'ora al giorno e si effettui entro i 30 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 11

### RIPOSO SETTIMANALE

L'operaio ha diritto ad un riposo settimanale.

Il riposo settimanale coincide con la domenica.

Sono fatte salve le deroghe e disposizioni di legge.

Gli operai che, nei casi consentiti dalla legge, lavorano la domenica, godranno il prescritto riposo in altro giorno della settimana, che deve essere prefissato.

Allo scopo di far coincidere, per quanto possibile, il riposo settimanale con la domenica anche per gli operai lavoranti in turni ed affinchè i turni abbiano uno svolgimento regolare, si conviene che l'orario di lavoro debba decorrere dal lunedì alla domenica compresa.

In caso di spostamento eccezionale del giorno di riposo prestabilito, l'operaio avrà diritto, per il lavoro prestato nel giorno in cui avrebbe dovuto godere del riposo, alla maggiorazione stabilita nell'art. 12 per il lavoro festivo.

Art. 12.

### FESTIVITA

Agli effetti del presente contratto sono considerati festivi

*a*) le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo di cui all'art. 11 (riposo settimanale).

*b*) le festività nazionali stabilite dalla legge;

*c*) le festività infrasettimanali di cui appresso:

1) Capodanno, 1° gennaio

2) Epifania, 6 gennaio

3) S. Giuseppe, 19 marzo;

4) Lunedì di Pasqua;

5) Ascensione;

6) Corpus Domini;

7) S. Pietro e Paolo, 29 giugno

8) Assunzione di M. V., 15 agosto

9) Ognissanti, 1° novembre

10) Immacolata Concezione, 8 dicembre

11) Natale, 25 dicembre;

12) Santo Stefano, 26 dicembre

13) Santo Patrono della località dove ha sede lo stabilimento.

Per il trattamento delle festività nazionali valgono le norme di legge.

Per i giorni festivi di cui al punto *c*) se l'azienda effettua un orario normale di 40 ore o superiore alle 40 ore settimanali, ripartito non uniformemente nei vari giorni della settimana, la retribuzione da corrispondersi sarà pari a detto orario normale settimanale diviso per sei (esclusa ogni eventuale maggiorazione per straordinario e notturno).

In caso di orari inferiori a 40 ore settimanali, la retribuzione per le suddette festività sarà pari a quella che il lavoratore avrebbe percepito se la giornata non avesse coinciso con la festività.

Tale trattamento compete anche all'operaio in permesso semprechè l'operaio stesso riprenda servizio il giorno lavorativo immediatamente successivo alla festività.

In caso di prestazione di lavoro in dette festività infrasettimanali, oltre alla retribuzione di cui innanzi, sarà corrisposta per le ore lavorate la relativa retribuzione.

Nel solo caso di assenza dovuta a malattia o infortunio, nei giorni festivi di cui al punto *c*) l'azienda integrerà il trattamento corrisposto dagli istituti assistenziali fino a raggiungere la retribuzione normale che l'operaio avrebbe percepita se non fosse stato ammalato o infortunato.

Non danno luogo al trattamento di cui sopra le festività di cui al punto *c*) che vengono a coincidere con la domenica o il giorno di riposo compensativo o con altra giornata festiva. Peraltro quando l'operaio lavori alla domenica ed usufruisca del riposo settimanale compensativo in altro giorno della settimana, ha diritto al trattamento previsto per le festività infrasettimanali dal presente articolo, per la festività che ha coinciso con la domenica.

*Chiarimento a verbale*

Esempi circa il pagamento delle festività infrasettimanali godute

1) 48 ore settimanali diviso in ore 8 e 3/4 per 5 giorni e 4 e 1/4 al sabato sia che la festività cada negli altri giorni, sia che cada al sabato, si pagheranno 8 ore;

2) 40 ore settimanali divise in ore 8 per 5 giorni con fermata al sabato: si pagheranno ore 6,40 in qualunque giorno cada la festività.

Art. 13.

**LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO**

E' considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario massimo di cui al 1° comma dell'art 6 (orario di lavoro) del presente contratto, e cioè 8 ore giornaliere o 48 settimanali salvo le deroghe ed eccezioni di legge e quelle previste nel predetto art 6.

Il lavoro notturno decorre dalle ore 21 alle 6 del mattino.

Il lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale.

Restano ferme le disposizioni di legge circa il divieto di adibire a lavoro notturno le donne e i fanciulli.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni previsti nell'art. 12 (festività) comma *a*) e *b*).

Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno e festivo da corrispondersi oltre alla normale retribuzione, e da calcolarsi sugli elementi della stessa indicati al comma successivo sono le seguenti

| | Per lavoro non a turni | Per lavoro a turni |
|---|---|---|
| *a*) lavoro straordinario | 20 % | 20 % |
| *b*) notturno | 30 % | 15 % |
| *c*) festivo | 40 % | 40 % |
| *d*) festivo con riposo compensativo (1) | 10 % | 10 % |
| *e*) straordinario festivo (oltre le 8 ore) | 55 % | 55 % |
| *f*) straordinario festivo con riposo compensativo (oltre le 8 ore) (1) | 35 % | 35 % |
| *g*) straordinario notturno prime 2 ore | 50 % | 40 % |
| ore successive | 50 % | 45 % |
| *h*) notturno festivo | 60 % | 55 % |
| *i*) notturno festivo con riposo compensativo (1) | 35 % | 30 % |
| *l*) straordinario notturno festivo (oltre le 8 ore) | 75 % | 65 % |
| *m*) straordinario notturno festivo con riposo compensativo (oltre le 8 ore) (1) | 55 % | 50 % |

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra sono computate sulla paga base di fatto comprensiva della indennità di contingenza e, per gli operai ad economia della maggiorazione del 10 % di cui all'art 5 della Parte comune e per gli operai normalmente lavoranti a cottimo della percentuale minima contrattuale di cottimo.

Nessun operaio può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere lavoro straordinario, notturno e festivo nei limiti previsti dalla legge. Per le ore straordinarie l'operaio non può essere obbligato a lavorare per un numero di ore superiore alle due giornaliere e alle dieci settimanali.

Gli operai che frequentano scuole serali o festive sono esonerati rispettivamente dal lavoro straordinario o festivo.

(1) Il lavoro festivo in giorni di domenica con riposo compensativo è consentito solo nei casi previsti dalla legge.

*Chiarimento a verbale*

Si chiarisce che è lavoro straordinario quello compiuto oltre le 8 ore giornaliere, salvo quanto previsto per il recupero dagli artt. 6 e 10 anche se non si superano le 48 ore settimanali.

Art. 14.

**CUMULO DI MANSIONI**

Agli operai che sono assegnati con carattere di continuità alla esplicazione di mansioni di diverse categorie, sarà attribuita la categoria corrispondente alla mansione superiore, semprechè quest'ultima abbia carattere di prevalenza o almeno carattere di equivalenza di tempo.

Di casi particolari fra quelli che non rientrino nei sopra indicati, fermo restando il carattere di continuità, si terrà conto nella retribuzione.

Art. 15.

**PASSAGGIO TEMPORANEO DI MANSIONI**

L'operaio deve essere adibito alle mansioni inerenti alla categoria cui è stato assegnato.

L'operaio, in relazione alle esigenze aziendali, può essere dalla Direzione assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria purchè ciò non comporti alcun peggioramento economico nè alcun mutamento sostanziale della sua posizione morale nei confronti dell'azienda.

All'operaio destinato a compiere mansioni inerenti a categorie superiori alla sua, deve essere corrisposta la retribuzione relativa alla categoria superiore tranne in casi di breve sostituzione di compagni di lavoro nel corso della giornata.

Decorsi 30 giorni continuativi di disimpegno delle mansioni inerenti alla categoria superiore, l'operaio avrà diritto al passaggio definitivo alla categoria stessa.

La esplicazione di mansioni di categoria superiore in sostituzione di altro operaio assente per permesso o congedo, malattia, gravidanza e puerperio, infortunio, ferie, servizio militare di leva e richiamo alle armi di durata non superiore a sei mesi, aspettativa, non dà luogo al passaggio di categoria per il periodo di tempo in cui dura la conservazione del posto per l'assente salvo il caso della mancata riammissione dell'operaio sostituito nelle sue precedenti mansioni

Art. 16.

### DONNE ADIBITE A LAVORI TRADIZIONALMENTE COMPIUTI DA MAESTRANZE MASCHILI

Alla donna adibita a lavori tradizionalmente compiuti da maestranze maschili compete, a parità di condizioni di lavoro e di rendimento qualitativo e quantitativo, la paga contrattuale prevista per la categoria maschile operaia corrispondente alle mansioni di cui trattasi.

Nella lavorazione a cottimo la condizione sopraddetta si intenderà soddisfatta con l'adozione della tariffa prevista per la categoria maschile.

Art 17

### APPRENDISTATO

E' considerato « apprendista chiunque venga assunto tra i 14 ed i 18 anni di età, con lo scopo di acquistare, mediante addestramento e pratico tirocinio, la capacità necessaria per diventare « operaio qualificato ».

La mano d'opera minorile, non soggetta ad apprendistato, sarà regolamentata dai contratti integrativi.

Al termine del periodo di apprendistato, il lavoratore sarà classificato a tutti gli effetti « operaio qualificato ».

Il periodo di apprendistato, effettuato presso altre aziende, purchè nelle stesse mansioni, deve essere computato per intero agli effetti del compimento del tirocinio prescritto, e degli scatti semestrali di salario, sempre che, nel passaggio da un'azienda all'altra, non sia intercorsa una interruzione di tempo superiore ai 12 mesi.

Per i chiamati alle armi, per obblighi di leva, l'interruzione consentita sarà pari alla durata normale del servizio di leva stesso.

Nei limiti di tempo prescritti, e compatibilmente con le necessità di perfezionamento tecnico, le Aziende addestreranno l'apprendista nel modo più ampio nelle varie lavorazioni affini del settore cui l'apprendista stesso viene adibito.

Il cambiamento di lavorazione non interrompe, nè prolunga il decorso del normale periodo di apprendistato.

La durata massima del periodo di apprendistato sarà ridotta alla metà per i licenziati dalle scuole tecniche industriali ad indirizzo della categoria, e per coloro che siano in possesso di licenza di scuola secondaria di avviamento professionale ad indirizzo corrispondente all'attività esplicata dall'apprendista.

Durante il periodo di tirocinio, l'apprendista non deve essere adibito a lavori che non siano attinenti alla sua formazione di « operaio qualificato », o sottoposto a sforzo fisico superiore alle sue possibilità.

L'apprendista deve lavorare ad economia in caso venga adibito a lavori a cottimo individuale, acquisisce il riconoscimento di « operaio qualificato », anche se non ha terminato il periodo di apprendistato, a tutti gli effetti, e gli si applicheranno le tariffe di cottimo. E' ammesso invece che l'apprendista partecipi a lavoro di squadre di cottimisti sempre che in tal modo resti salva la sua possibilità di apprendimento del mestiere ai sensi del 1° comma del presente articolo. Nel caso della partecipazione al lavoro di squadre lavoranti a cottimo l'apprendista, pur rimanendo tale fino al termine del periodo di apprendistato, parteciperà al cottimo di squadre in misura da concordarsi equitativamente fra le parti.

L'apprendista di età superiore ai 17 anni, che abbia superato metà del periodo di apprendistato, può richiedere di essere ammesso a prova intesa ad accertare la sua capacità di lavoro quale operaio.

La ditta lo ammetterà alla prova del capolavoro ed in caso di esito favorevole, l'apprendista avrà diritto a tutti gli effetti al riconoscimento di « operaio qualificato ».

Nel libretto di lavoro degli apprendisti devono essere registrati i periodi di servizio prestati e gli scatti di paga conseguiti.

Per quanto non è espressamente previsto in materia dal presente contratto, valgono le disposizioni degli accordi interconfederali e di legge, in quanto prevedano migliori condizioni.

Art 18.

### ADDESTRAMENTO SPECIALE

Riconosciuta la opportunità di avviare ed addestrare al lavoro personale non esperto che abbia superato i limiti di età fissati per l'apprendistato, le aziende potranno assumere lavoratori non qualificati nel ramo e sottoporli ad un periodo di addestramento atto a farli diventare « operai qualificati ».

La durata dell'addestramento speciale è la seguente

lavoratori dai 18 anni compiuti ai 20: mesi 18 di tirocinio;

lavoratori dai 20 anni compiuti in poi: mesi 12 di tirocinio.

L'assunzione per il periodo di addestramento deve risultare da comunicazione scritta ed il lavoratore non potrà essere adibito ad alcun lavoro di manovalanza sia comune che specializzata.

Per l'addestramento speciale, valgono inoltre le norme dell'apprendistato in quanto non contrastanti con quelle del presente articolo.

Art. 19.

### ADDESTRAMENTO PROFESSIONALE

Le Organizzazioni contraenti riconoscono la opportunità a che venga dato impulso alla istruzione professionale intesa ad affinare le capacità tecniche delle maestranze ed a migliorare il loro rendimento nella produzione.

Le Associazioni territoriali cureranno l'attuazione pratica di tale principio, addivenendo — quando ve ne sia la possibilità — alla istituzione di corsi professionali di categoria od al potenziamento di quelli eventualmente esistenti.

All'apprendista che frequenti, ai sensi dell'art. 9 del regio decreto legge 21 settembre 1938, n. 1906, i corsi istituiti a termini del regio decreto-legge 21 giugno 1938, n. 1380, saranno accordati, senza alcuna trattenuta sulla retribuzione, i permessi necessari.

Art. 20.

### LAVORO A COTTIMO

E' ammesso il sistema di lavoro a cottimo sia collettivo che individuale, nelle sue varie forme

Le tariffe di cottimo devono essere fissate dall'azienda, in modo da garantire, nei periodi normalmente considerati un guadagno non inferiore al 20% sul minimo della paga base, alla pluralità degli operai di normale capacità ed operosità, lavoranti a cottimo in una medesima lavorazione.

Nel caso in cui per motivi da esso non dipendenti, l'operaio lavorante a cottimo non realizzi il guadagno minimo di cui sopra, la retribuzione gli sarà integrata fino al raggiungimento di detto limite. Quando l'operaio passa dal lavoro a cottimo a quello ad economia, nella medesima lavorazione ha diritto alla conservazione dell'utile di cottimo sempre che rimangano inalterate le condizioni di lavoro e la produzione individuale.

Il periodo di assestamento delle tariffe non potrà superare il termine di due mesi e sarà concordato dalle parti interessate.

Durante il periodo di assestamento delle tariffe di cottimo, all'operaio già cottimista sarà garantito, oltre la paga base, il 75% dell'utile di cottimo, realizzato nei due precedenti periodi di paga.

Nel caso in cui la valutazione del lavoro richiesto all'operaio sia il risultato della misurazione dei tempi di lavorazione e sia richiesta una resa di produzione superiore a quella normale ad economia, all'operaio dovrà essere corrisposta una percentuale non inferiore a quella minima di cottimo.

Le Aziende dovranno preventivamente, per iscritto o mediante affissioni, mettere a conoscenza degli operai le tariffe di cottimo.

I datori di lavoro nel corso di ciascun periodo di paga, e con mezzi più opportuni, dovranno informare gli operai della quantità del lavoro eseguito, e del guadagno conseguito.

Per l'esame di eventuali contestazioni relative alla applicazione del presente articolo si richiama la procedura circa la risoluzione delle controversie di lavoro.

*Chiarimento a verbale*

Qualora gli operai addetti alla preparazione, fossero legati al ritmo lavorativo dei cottimisti, le due parti interessate concorderanno un equo compenso.

Art. 21.

**CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE**

La retribuzione deve essere liquidata all'operaio a settimana, a quattordicina, a quindicina o a mese, a seconda della consuetudine aziendale o dell'accordo tra le parti.

Nel caso di liquidazione mensile all'operaio dovrà essere corrisposto, allo scadere di ognuna delle prime tre o quattro settimane del mese o della prima quindicina, a seconda delle consuetudini aziendali o dell'accordo fra le parti, un acconto di circa il 90 per cento della retribuzione globale spettantegli per lo stesso periodo.

Nel caso di liquidazione a quattordicina o quindicina potrà essere corrisposto all'operaio analogo acconto al termine della prima settimana di ogni periodo di paga.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata all'operaio una busta o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate la ragione sociale dell'azienda, il nome del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonchè le singole voci e rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa (paga, cottimo, contingenza ecc.) e la elencazione delle trattenute.

Tanto in pendenza del rapporto di lavoro quanto alla fine di esso, in caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere intanto corrisposta all'operaio la parte della retribuzione non contestata, contro il rilascio da parte dell'operaio stesso della quietanza per la somma corrisposta.

Nel caso in cui l'azienda ritardi il pagamento delle competenze di cui sopra dovute all'operaio oltre i 15 giorni, l'operaio potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto all'intero trattamento di liquidazione come se fosse licenziato, compresa l'indennità di mancato preavviso. In casi particolari il predetto termine di 15 giorni potrà essere prolungato mediante accordo tra le Organizzazioni sindacali interessate.

Art. 22.

**RECLAMI SULLA PAGA**

Qualsiasi reclamo sulla rispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta paga o documento equipollente, nonchè sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento; l'operaio che non vi provveda, perde ogni diritto al reclamo per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta stessa.

Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dall'operaio entro un anno dal giorno del pagamento affinchè il competente ufficio dell'azienda possa provvedere al regolamento delle eventuali differenze.

Art. 23.

**FERIE**

L'operaio ha diritto ogni anno ad un periodo di ferie pari a:

12 giorni per anzianità da 1 a 7 anni;
14 giorni per anzianità da 7 a 15 anni;
16 giorni per anzianità da 15 a 20 anni;
18 giorni per anzianità oltre i 20 anni.

I giorni festivi di cui all'art. 12 che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie per cui si farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale. Tale prolungamento può essere sostituito dalla relativa indennità per mancate ferie, calcolata come indicato al comma 10 del presente articolo.

Le ferie avranno normalmente carattere collettivo (per officina, per reparto, per scaglioni).

L'epoca delle ferie sarà stabilita dalla Direzione con l'osservanza delle norme previste dall'accordo interconfederale 7 agosto 1947 circa le funzioni delle Commissioni Interne, tenendo conto del desiderio degli operai compatibilmente con le esigenze del lavoro dell'azienda.

All'operaio che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora una anzianità di almeno dodici mesi consecutivi

presso l'azienda, di norma spetterà una giornata di ferie per ogni mese.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

In caso di licenziamento o di dimissioni all'operaio spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata a questi effetti come un mese intero.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Le ferie hanno normalmente carattere continuativo.

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento annuale delle ferie. Ove per cause dovute ad imprescindibili esigenze tecniche della lavorazione ed in via del tutto eccezionale l'operaio non sia ammesso al godimento delle ferie, nonchè per le giornate di ferie oltre le 12, è peraltro ammessa la sostituzione del godimento delle ferie con una indennità pari alla relativa retribuzione.

Le ferie sono retribuite con la retribuzione globale di fatto. Per retribuzione globale di fatto, agli effetti del presente articolo, si intende la paga base di fatto e l'indennità di contingenza più:

— per gli operai lavoranti ad economia, la percentuale del 10% di cui all'art. 5 della parte Comune (forme di retribuzione);

— per gli operai normalmente lavoranti a cottimo, l'utile medio di cottimo realizzato nei periodi di paga nel trimestre immediatamente precedente la corresponsione delle ferie.

Le singole giornate di ferie s'intendono ragguagliate a 8 ore.

All'inizio del godimento delle ferie sarà corrisposta la retribuzione relativa.

In caso di richiamo in servizio nel corso del periodo di ferie sarà corrisposto all'operaio il trattamento di trasferta per il solo periodo di viaggio.

*Chiarimenti a verbale*

1) Le dizioni del primo comma « da 7 a 15 anni » e « da 15 a 20 anni » significano che l'operaio acquisisce il diritto al godimento di 14 e 16 giorni di ferie rispettivamente dopo sei anni e 364 giorni e 14 anni e 364 giorni. La dizione « oltre i 20 anni » significa che lo operaio acquisisce il diritto al godimento dei 18 giorni di ferie a 20 anni e un giorno.

Nel caso di liquidazione per risoluzione del rapporto di lavoro, la frazione di ferie nel corso del settimo o del quindicesimo anno di anzianità si calcolerà sulla base di 12 giorni per il primo caso e di 14 giorni nel secondo caso.

2) La somma da corrispondere all'inizio del periodo feriale potrà essere calcolata con approssimazione e conguagliata nel periodo di paga successivo.

*Norma transitoria*

Ove permanga la situazione prevista dal 2° comma dell'art. 12 dell'accordo interconfederale 27 ottobre 1946 previo esame tra le competenti organizzazioni territoriali, è consentita la sostituzione del godimento delle giornate di ferie oltre i 6 giorni con la corrispondente indennità.

Art. 24.

**GRATIFICA NATALIZIA**

L'azienda è tenuta a corrispondere per ciascun anno all'operaio considerato in servizio, in occasione della ricorrenza natalizia, una gratifica ragguagliata a 200 ore di retribuzione globale di fatto, che per i cottimisti si intende riferita al guadagno medio delle ultime due quindicine o delle ultime quattro settimane.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia quanti sono i mesi di anzianità di servizio presso l'azienda. La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata a questi effetti come mese intero.

Art. 25.

**PREMI DI ANZIANITÀ**

Agli operai all'atto del compimento del 10° e del 20° anno di anzianità presso la stessa azienda, calcolato a partire dal 1-1-1944, verrà corrisposto, una volta tanto, un premio di anzianità nelle seguenti misure:

al compimento del 10° anno 125 ore di retribuzione globale;

al compimento del 20° anno: 250 ore di retribuzione globale.

L'importo di detti premi è computato secondo la retribuzione in vigore all'atto della maturazione del diritto al premio.

Per gli operai in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto che al 31 dicembre 1943 avessero già compiuto 10 o 20 anni di anzianità presso la stessa azienda, sarà concesso un premio straordinario nella misura rispettivamente di 63 o di 125 ore di retribuzione globale in atto alla data di entrata in vigore del presente istituto e l'importo relativo sarà corrisposto in due rate, la prima entro tre mesi, la seconda entro 6 mesi dall'entrata in vigore del presente contratto.

Tale corresponsione non pregiudica i diritti derivanti dall'anzianità successiva come sopra regolata nel senso che con il 1° gennaio 1944 si inizia la maturazione dei due nuovi decenni. Inoltre per gli operai che al 1° gennaio 1944 avendo superato il 10° anno di anzianità non avessero raggiunto il 20°, l'anzianità oltre il 10° anno sarà computata per il 50 % e si aggiungerà a quella successiva a detta data agli effetti della maturazione del diritto al premio per i due nuovi decenni, così pure le anzianità superiori ai 20 anni.

Comunque il cumulo dei premi di anzianità previsti dal presente articolo non potrà superare per ogni operaio le 375 ore.

Per gli operai che il 1° gennaio 1944 non avessero compiuto dieci anni di anzianità, tale anzianità sarà computata per il 50 % e si aggiungerà a quella successiva a detta data agli effetti della maturazione del diritto al premio.

Il premio di anzianità non si cumula con altre concessioni date a titolo di anzianità, che fossero già erogate dalle aziende, e le Associazioni sindacali operaie locali entro 60 giorni dalla data della firma del presente contratto hanno facoltà di optare per le concessioni in atto.

*Chiarimento a verbale*

Le parti danno atto che l'anzianità valida agli effetti del diritto al premio di anzianità non deve essere stata interrotta da risoluzione del rapporto di lavoro, salvo naturalmente il caso che tale risoluzione sia stata revocata dall'azienda con riconoscimento di anzianità pregressa.

Art. 26.

### IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

Le aziende manterranno i locali di lavoro in condizioni di salubrità ed in modo da salvaguardare l'incolumità dei lavoratori, curando l'igiene, la areazione, l'illuminazione, la pulizia e, ove possibile, il riscaldamento dei locali stessi, e ciò, nei termini di legge: così come, nei casi previsti dalla legge, saranno messi a disposizione degli operai i mezzi protettivi.

Le norme richiamate dal presente articolo si intendono completate con le altre disposizioni previste dalle vigenti leggi in materia.

Art. 27

### INDUMENTI DI LAVORO

Agli operai addetti alla pulitura e alla galvanoplastica saranno assegnati idonei indumenti protettivi che devono rimanere presso lo stabilimento.

Nella relativa spesa l'operaio concorrerà nella misura del 40 %.

Art. 28.

### INFORTUNIO SUL LAVORO E MALATTIE PROFESSIONALI

Si richiamano le disposizioni di legge circa gli obblighi assicurativi, previdenziali, di assistenza e soccorso e comunque per quanto non previsto dal presente articolo.

L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunziato immediatamente dall'operaio stesso al proprio superiore diretto perchè possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denuncie di legge.

Qualora durante il lavoro l'operaio avverta disturbi che ritenga attribuibili all'azione nociva delle sostanze adoperate o prodotte nell'ambiente di lavoro, dovrà immediatamente avvertire il proprio superiore diretto il quale deve informare la Direzione per i provvedimenti del caso.

Quando l'infortunio accade all'operaio in lavoro fuori stabilimento, la denuncia verrà stesa al più vicino posto di soccorso, procurando le dovute testimonianze.

Nel caso di assenza per malattia professionale l'operaio dovrà attenersi alle disposizioni previste nell'artivolo 29 (trattamento malattia).

All'operaio sarà conservato il posto

*a*) in caso di malattia professionale per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge.

*b*) In caso di infortunio fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto Assicuratore.

In tali casi, ove per postumi invalidanti l'operaio non sia in grado di assolvere il precedente lavoro, sarà possibilmente adibito a mansioni più adatte alla propria capacità lavorativa.

Il lavoratore infortunato ha diritto all'intera retribuzione per la giornata nella quale abbandona il lavoro.

Al termine del periodo dell'invalidità temporanea o del periodo di degenza o convalescenza per malattia professionale, entro le 48 ore dal rilascio del certificato di guarigione, salvo casi di giustificato impedimento, l'operaio deve presentarsi allo stabilimento per la ripresa del lavoro.

Gli operai trattenuti oltre il normale orario per prestare la loro opera di assistenza e soccorso nel caso di infortunio di altri lavoratori, devono essere retribuiti per il tempo trascorso a tale scopo nello stabilimento.

L'assenza per malattia professionale od infortunio, nei limiti dei periodi fissati dal presente articolo per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione all'anzianità di servizio a tutti gli effetti (indennità di licenziamento, ferie, festività gratifica natalizia, ecc.).

*Chiarimento a verbale*

Le malattie professionali sono quelle previste dalla legge vigente e successive modificazioni.

Art. 29.

### TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA E INFORTUNIO NON SUL LAVORO

In caso di malattia l'operaio deve avvertire l'azienda entro il secondo giorno di assenza e inviare all'azienda stessa entro tre giorni dall'inizio dell'assenza il certificato medico attestante la malattia. In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia dell'operaio da un medico di sua fiducia.

In caso di interruzione del servizio, dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro, l'operaio non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

*a*) 6 mesi per anzianità fino a 5 anni compiuti;

*b*) 8 mesi per anzianità oltre i 5 anni e fino ai 20 compiuti;

*c*) 10 mesi per anzianità oltre i 20 anni.

In caso di ricaduta nella stessa malattia entro il periodo massimo di due mesi dalla ripresa del lavoro l'operaio ha diritto alla conservazione del posto per un ulteriore periodo, oltre quelli previsti dal comma terzo, pari alla metà dei periodi stessi.

Di conseguenza il periodo complessivo di conservazione del posto sarà:

*a*) per anzianità fino a 5 anni compiuti: mesi 6 + 3 = 9;

*b*) per anzianità oltre i 5 anni e fino ai 20 anni compiuti: mesi 8 + 4 = 12;

*c*) per anzianità oltre i 20 anni: mesi 10+5=15.

L'operaio posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopraindicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà all'operaio il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva di preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'operaio di riprendere servizio, l'operaio stesso può risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla sola indennità di anzianità per licenziamento.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti dell'indennità di anzianità. Per quanto concerne l'assistenza e il trattamento di malattia per gli operai valgono le norme regolanti la materia.

L'assenza per malattia, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (indennità di anzianità per licenziamento e per dimissioni, ferie, festività, gratifica natalizia, ecc.).

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro.

## Art. 30.

### CONGEDO MATRIMONIALE

In caso di matrimonio compete agli operai ed alle operaie non in prova un congedo matrimoniale di 10 giorni consecutivi.

Il congedo non potrà essere computato sul periodo di ferie annuali nè potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta del congedo deve essere avanzata dal lavoratore con un preavviso di almeno sei giorni dal suo inizio, salvi casi eccezionali.

L'ammontare della retribuzione per congedo matrimoniale non potrà essere inferiore a 60 ore di retribuzione globale. Tale retribuzione per congedo matrimoniale spetta ad entrambi i coniugi quando l'uno e l'altro ne abbiano diritto.

Detto trattamento spetta ai lavoratori occupati, quando gli stessi fruiscano effettivamente del congedo. Tuttavia si farà luogo egualmente alla corresponsione della retribuzione per il periodo di congedo matrimoniale, quando il lavoratore, ferma restando l'esistenza del rapporto di lavoro, si trovi, per giustificato motivo, sospeso od assente.

La corresponsione del premio o del congedo matrimoniale è altresì dovuta all'operaia che si dimetta per contrarre matrimonio.

## Art 31.

### TUTELA DELLA MATERNITÀ

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza e puerperio, le gestanti hanno il diritto di assentarsi dal lavoro per un periodo di 3 mesi prima del parto e di 6 settimane dopo il parto.

Per il periodo sopra indicato le aziende corrisponderanno i due terzi della retribuzione normale, intendendosi per tale la retribuzione media realizzata negli ultimi due periodi di paga immediatamente precedenti alla assenza.

La lavoratrice avrà inoltre diritto alla conservazione del posto per un periodo di sei mesi dopo il parto.

L'assenza per gravidanza e puerperio, nei limiti del periodo massimo fissato per la conservazione del posto (9 mesi) non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (indennità di anzianità per licenziamento, ferie, festività, gratifica natalizia ecc.).

Ove durante il periodo di interruzione del servizio per gravidanza e per puerperio avvenga un malattia, si applicheranno le disposizioni di cui all'articolo 29 (malattia) del presente contratto a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e sempre che dette disposizioni risultino più favorevoli alle operaie.

## Art. 32.

### SERVIZIO MILITARE

La chiamata di leva o il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro e l'operaio alle armi ha diritto alla conservazione del posto fino a un mese dopo la cessazione del servizio militare, salvo richiesta di liquidazione da parte dell'operaio stesso.

L'azienda in tale caso corrisponderà all'operaio non in prova una indennità pari a quella che gli sarebbe spettata in caso di licenziamento, escluso il preavviso.

L'operaio che, salvo i casi di comprovato impedimento, non si metta a disposizione dell'azienda entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare potrà essere considerato dimissionario e come tale liquidato.

Le norme stabilite dal presente articolo si intendono completate con quelle previste dalle leggi vigenti per i casi di chiamata o di richiamo alle armi al momento della chiamata o del richiamo stesso.

## Art 33.

### DISCIPLINA AZIENDALE

L'operaio nell'ambito del rapporto di lavoro, dipende dai superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.

Egli deve conservare rapporti di educazione verso i compagni di lavoro e di subordinazione verso i superiori.

In armonia con la dignità personale dell'operaio, i superiori improntano i rapporti col dipendente a sensi di collaborazione e di urbanità.

L'azienda avrà cura di mettere gli operai in condizioni di evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, ciascun operaio è tenuto a rivolgersi in caso di necessità e dalle quali è tenuto ad osservare le disposizioni.

Art. 34.

**MOVIMENTI IRREGOLARI DI SCHEDE O MEDAGLIE**

E' proibito fare variazioni o cancellature sulla scheda, ritirare quella di un altro operaio o tentare in qualsiasi modo di alterare le indicazioni dell'orologio controllo.

Le infrazioni a tali disposizioni daranno luogo a provvedimenti disciplinari che potranno giungere fino al licenziamento ai sensi dell'art. 41.

Analoghi provvedimenti saranno presi verso coloro che facessero volontariamente movimenti irregolari delle medaglie.

L'operaio che non avrà fatto il regolare movimento della scheda o della medaglia sarà considerato ritardatario e quando non possa far constatare in modo sicuro la sua presenza in officina sarà considerato assente.

Art. 35.

**ASSENZE**

Le assenze debbono essere giustificate entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso d'impedimento giustificato.

L'assenza ingiustificata può essere punita con una multa variabile dal 5 al 20 per cento della paga base e contingenza corrispondente alle ore non lavorate.

Prolungandosi l'assenza ingiustificata per quattro giorni consecutivi o ripetendosi per tre volte in un anno nel giorno seguente la festività, l'operaio può essere licenziato ai sensi dell'art. 41 (licenziamento per mancanze).

L'assenza ancorchè giustificata o autorizzata, non consente la decorrenza della retribuzione.

Art. 36.

**PERMESSI DI ENTRATA ED USCITA**

Durante le ore di lavoro l'operaio non può lasciare lo stabilimento senza regolare autorizzazione della Direzione.

Il permesso di uscita dallo stabilimento deve essere richiesto dall'operaio entro la prima mezz'ora di lavoro salvo casi eccezionali.

Il permesso ottenuto per l'uscita entro la prima mezz'ora di lavoro non consente la decorrenza della retribuzione per la prestata frazione di ora di lavoro.

Il permesso ottenuto in qualsiasi altro momento dell'orario di lavoro comporta la retribuzione per la durata del lavoro prestato.

Agli operai che frequentano corsi di studio serali o festivi saranno concessi permessi per la durata degli esami.

A meno che non vi sia un esplicito permesso, non è consentito che un lavoratore entri o si trattenga nello stabilimento in ore non comprese nel suo orario di lavoro. Il lavoratore licenziato o sospeso non può entrare nello stabilimento se non è autorizzato dalla Direzione.

Per i compiti delle Commissioni interne che debbono esplicarsi fuori dell'orario di lavoro ai sensi dell'accordo interconfederale 7 agosto 1947, interverranno accordi fra la Direzione e la Commissione interna.

Art. 37.

**CONSEGNA E CONSERVAZIONE UTENSILI E MATERIALI**

Per provvedersi degli utensili e del materiale occorrente l'operaio deve farne richiesta al suo superiore diretto.

L'operaio è responsabile degli utensili che riceve in regolare consegna ed in caso di licenziamento o di dimissioni deve restituirli prima di lasciare il servizio.

E' preciso obbligo dell'operaio di conservare in buono stato le macchine e gli attrezzi, gli utensili, gli armadietti, i disegni ed in genere tutto quanto è a lui affidato.

L'operaio deve essere messo in grado di conservare quanto consegnatogli; in caso contrario ha diritto di declinare la propria responsabilità informandone tempestivamente, però, la Direzione dell'azienda.

Al sabato il lavoro potrà essere sospeso prima dell'ora di cessazione per un adeguato intervallo di tempo fissato dalla Direzione al fine di permettere all'operaio di fare completa pulizia alla macchina e al posto di lavoro.

L'operaio risponderà delle perdite e degli eventuali danni agli oggetti in questione che siano imputabili a sua colpa o negligenza.

L'operaio non può apportare nessuna modifica agli oggetti affidatigli senza l'autorizzazione del superiore diretto. Qualunque variazione da lui fatta arbitrariamente dà diritto all'azienda di rivalersi per i danni di tempo e di materiale subìti.

La valutazione dell'eventuale danno deve essere fatta obbiettivamente e l'ammontare del danno deve essere preventivamente contestato all'operaio. L'ammontare delle perdite e dei danni di cui ai comma precedenti potrà essere trattenuto ratealmente sulla retribuzione con quote non superiori al 10% della retribuzione stessa. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro la trattenuta verrà effettuata sull'ammontare di quanto spettante all'operaio, fatte salve le disposizioni e i limiti di legge.

L'operaio deve interessarsi per fare elencare per iscritto gli attrezzi di sua proprietà onde poterli esportare.

Art. 38.

**DIVIETI**

E' proibito all'operaio di prestare l'opera propria presso officine diverse da quella in cui è regolarmente assunto salvo in caso di sospensione per mancanza di lavoro, senza trattamento economico.

Non sono consentite nello stabilimento le collette, le raccolte di firme e la vendita di biglietti e di oggetti, salvo l'autorizzazione della Direzione.

L'esazione di contributi a carattere sindacale potrà essere effettuata nello stabilimento fuori dell'orario di lavoro.

Art. 39.

**PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI**

Le infrazioni dell'operaio alle norme del presente contratto, potranno dar luogo, a seconda della gravità della mancanza, ai seguenti provvedimenti disciplinari:

*a*) richiamo verbale

*b*) multa non superiore a 3 ore di paga base e contingenza;

*c*) ammonizione scritta.

*d*) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;

*e*) licenziamento a sensi dell'art. 41.

I provvedimenti disciplinari adottati nei confronti dell'operaio debbono essere portati a conoscenza dell'interessato.

### Art. 40.

### MULTE E SOSPENSIONI

Incorre nei provvedimenti di multa o sospensione l'operaio che:

*a*) non si presenti come previsto nell'art. 35 (assenze) al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;

*b*) senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

*c*) esegnisca negligentemente o con voluta lentezza il lavoro affidatogli;

*d*) per disattenzione o negligenza guasti il materiale dello stabilimento o il materiale in lavorazione;

*e*) si presenti al lavoro in stato di manifesta ubriachezza;

*f*) fuori dell'azienda compia per conto di terzi lavoro di pertinenza dell'azienda stessa.

*g*) contravvenga al divieto di fumare, l'addove questo esista e sia indicato con apposito cartello;

*h*) esegua entro l'officina dell'azienda lavori di lieve entità per conto proprio o di terzi fuori dell'orario di lavoro e senza sottrazione di materiale dell'azienda;

*i*) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente contratto o commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dello stabilimento.

La multa verrà applicata per le mancanze di minor rilievo: la sospensione per quelle di maggior rilievo.

L'importo delle multe che non costituiscono risarcimento di danni è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale, o, in mancanza di queste, alla Cassa Mutua Malattia.

### Art. 41.

### LICENZIAMENTI PER MANCANZE

A) *Licenziamento senza preavviso e con indennità di dimissioni.*

In tale provvedimento incorre l'operaio che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'art. 40 (multe e sospensioni), non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera B).

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

*a*) insubordinazione ai superiori.

*b*) danneggiamento colposo al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione.

*c*) esecuzione senza permesso di lavori entro l'officina dell'azienda per conto proprio o di terzi, di lieve entità e senza impiego di materiale dell'azienda.

*d*) rissa nello stabilimento fuori dei reparti di lavorazione.

*e*) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dei casi previsti al punto *e*) della seguente lettera B).

*f*) assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno, nel giorno seguente ai festivi o seguente le ferie.

*g*) condanna ad una pena detentiva comminata all'operaio, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale dell'operaio.

*h*) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 40 (multe e sospensioni) quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui all'art. 40 (multe e sospensioni).

B) *Licenziamento senza preavviso e senza indennità di licenziamento.*

In tale provvedimento incorre l'operaio che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

*a*) insubordinazione ai superiori.

*b*) furto nello stabilimento.

*c*) trafugamento di schizzi o di disegni di macchine o di utensili o di altri oggetti, o documenti dello stabilimento;

*d*) danneggiamento volontario al materiale dello stabilimento od al materiale di lavorazione;

*e*) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi.

*f*) fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;

*g*) l'esecuzione senza permesso di lavori entro l'officina dell'azienda per conto proprio o di terzi, di non lieve entità oppure con l'impiego di materiale della azienda;

*h*) rissa nell'interno dei reparti di lavorazione.

### Art. 42.

### PREAVVISO

Il licenziamento dell'operaio non in prova attuato non ai sensi dell'art. 41 (licenziamento per mancanze) o le dimissioni dell'operaio stesso, possono aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di:

sei giorni (48 ore) fino al 5° anno compiuto di anzianità;

nove giorni (72 ore) oltre il 5° e fino al 10° anno compiuto di anzianità.

dodici giorni (96 ore) oltre il 10° anno compiuto di anzianità.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie.

Per i permessi che venissero richiesti dall'operaio preavvisato per la ricerca di nuova occupazione, interverranno accordi tra l'operaio e l'azienda in base ai criteri normalmente seguiti nell'azienda stessa.

Il periodo di preavviso retribuito spetta in ogni caso all'operaio che all'atto del licenziamento si trovi in sospensione.

### Art. 43.

#### INDENNITÀ DI ANZIANITÀ PER LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'azienda per licenziamento non ai sensi dell'art. 41 (licenziamento per mancanze) l'azienda deve corrispondere, all'atto del licenziamento, una indennità da computarsi in base alle seguenti norme:

1) Per l'anzianità maturata anteriormente al 1° novembre 1948 il numero delle giornate di indennità spettanti all'operaio in applicazione del contratto collettivo provinciale del 10 dicembre 1928 per le ditte argentiere verrà aumentato di una giornata (8 ore) per ogni anno intero di anzianità.

2) Per l'anzianità maturata dal 1° novembre 1948:

*a*) giorni 4 (32 ore) per il primo anno compiuto;

*b*) giorni 6 (48 ore) per ciascuno dei successivi anni oltre il 1° e sino al 4° compiuto;

*c*) giorni 9 (72 ore) per ciascuno dei successivi anni oltre il 4° e sino al decimo compiuti;

*d*) giorni 12 (96 ore) per ciascuno dei successivi anni oltre il 10°

Trascorso il primo anno di anzianità le frazioni di anno sono conteggiate per dodicesimi trascurando le frazioni di mese.

L'indennità di cui al presente articolo è calcolata sulla paga base individuale di fatto e indennità di contingenza più eventuali terzo e quarto elemento contrattuali, più:

per i lavoratori normalmente retribuiti ad economia la percentuale del 10 % prevista dall'art. 5 della Parte Comune (forme di retribuzione);

per i lavoratori normalmente retribuiti a cottimo la percentuale minima garantita di cottimo di cui all'art. 20 (regolamentazione lavoro a cottimo).

L'indennità di contingenza è computata, per il calcolo della indennità di licenziamento, a partire dal 1° gennaio 1945 e comunque per un periodo non inferiore agli ultimi 8 (otto) anni o per il minor periodo di anzianità.

### Art. 44.

#### INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

All'operaio dimissionario l'azienda è tenuta a corrispondere le percentuali sottoindicate dell'indennità per licenziamento di cui all'articolo precedente:

1) 50 % per anzianità da 2 a 5 anni compiuti;

2) 75 % per anzianità oltre 5 anni e sino a 10 anni compiuti;

3) 100 % per anzianità superiore a 10 anni.

L'intera indennità di anzianità per licenziamento è dovuta anche in caso di dimissione dopo il compimento del 60° anno di età se uomo, e 55° anno di età, se donna; o per malattia od infortunio ai sensi degli artt. 28-29 nonchè alle operaie dimissionarie per matrimonio, gravidanza e puerperio.

Per l'apprendista, fermo restando il calcolo dell'indennità di anzianità per licenziamento sull'intera anzianità, ai soli effetti dell'applicazione delle percentuali suddette, si adottano i seguenti criteri:

per il caso 1° (50 %) deve avere compiuto da operaio il 2° anno dal giorno dell'ultimazione del periodo di apprendistato;

per i casi 2° e 3° (75 %-100 %) si tiene conto di tutta l'anzianità esclusi i primi due anni di apprendistato.

### Art. 45.

#### INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte del lavoratore le indennità di cui agli artt. 42-43 (preavviso licenziamento) saranno corrisposte giusta le disposizioni previste nell'art. 2122 Codice civile.

## PARTE SECONDA IMPIEGATI

### Art. 1.

#### ASSUNZIONE

L'assunzione degli impiegati è fatta tramite l'Ufficio di collocamento in conformità e nei limiti delle norme di legge e delle disposizioni emanate dalle competenti autorità.

All'atto dell'assunzione l'azienda comunicherà all'impiegato per iscritto:

1) con esattezza la località alla quale è destinato

2) la data di decorrenza dell'assunzione;

3) le mansioni cui deve attendere e la categoria cui viene assegnato;

4) il trattamento economico iniziale;

5) la durata dell'eventuale periodo di prova;

6) tutte le altre condizioni eventualmente concordate.

L'assunzione si intende avvenuta ad ogni effetto per la località indicata all'atto dell'assunzione stessa.

### Art. 2.

#### DOCUMENTI

All'atto dell'assunzione l'impiegato deve presentare i seguenti documenti:

*a*) carta di identità o documento equipollente;

*b*) libretto di lavoro;

c) tessere e libretti delle assicurazioni sociali, ove ne sia già provvisto:

d) certificato di residenza.

All'impiegato potrà essere inoltre richiesto il certificato penale di data non anteriore a tre mesi nonchè i certificati di lavoro per le occupazioni antecedenti, che l'impiegato sia in grado di produrre.

La Ditta dovrà rilasciare regolare ricevuta dei documenti che trattiene.

L'impiegato dovrà comunicare gli eventuali successivi mutamenti del suo domicilio.

Art. 3.

**PERIODO DI PROVA**

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a sei mesi per gli impiegati di 1ª categoria e a tre mesi per quelli delle altre categorie.

Il periodo di prova è ridotto rispettivamente a tre mesi e a due mesi nei seguenti casi:

a) impiegati amministrativi che con analoghe mansioni abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende;

b) impiegati tecnici che con analoghe mansioni abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende che esercitano la stessa attività.

Comunque per quanto concerne l'obbligo e la durata del periodo di prova fa testo soltanto la lettera di assunzione, fermi restando i limiti massimi previsti dal 1° comma del presente articolo.

L'obbligo del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1° e non è ammessa nè la protrazione, nè la rinnovazione, salvo quanto previsto al comma successivo.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio, l'impiegato sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro tre mesi.

Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto di impiego può aver luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle due parti e non si ricorrere il reciproco obbligo del preavviso nè di indennità.

Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta disdetta, l'assunzione dell'impiegato diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorrerà dal giorno della assunzione stessa.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti i diritti e gli obblighi previsti dal presente contratto, salvo che non sia diversamente disposto dal contratto stesso, ad eccezione dei diritti ed obblighi relativi alle norme sulla previdenza, le quali però, dopo il superamento del periodo di prova, devono essere applicate a decorrere dal giorno dell'assunzione.

Per quanto concerne il compenso afferente al periodo di prova interrotto e non seguito da conferma, la azienda è tenuta a retribuire il solo periodo di servizio prestato qualora la risoluzione sia avvenuta per dimissioni o qualora essa sia avvenuta per licenziamento durante i primi due mesi nel caso dell'impiegato di 1ª categoria o durante il primo mese nel caso dell'impiegato di 2ª o di 3ª categoria. In tutti gli altri casi l'azienda è tenuta a corrispondere la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che il licenziamento o le dimissioni avvengano entro la prima o entro la seconda quindicina del mese stesso.

Art. 4.

**ORARIO DI LAVORO**

La durata normale del lavoro è quella stabilita dalla legge con le relative deroghe ed eccezioni.

Per ogni ora di lavoro compiuta dall'impiegato oltre le 46 e fino alle 48 settimanali, l'azienda corrisponderà all'impiegato stesso, in aggiunta alla sua retribuzione, una quota oraria di stipendio mensile (stipendio minimo tabellare, aumenti di merito, aumenti periodici di anzianità), esclusa la contingenza, che verrà determinata dividendo lo stipendio per 180.

Il lavoro cessa di massima alle ore 13 del sabato. Le ore in tal modo non lavorate nel pomeriggio di detto giorno possono essere recuperate a regime normale negli altri giorni della settimana purchè non si superino le nove ore giornaliere e le 48 settimanali. Per gli orari settimanali inferiori alle 44 ore il recupero a regime normale delle ore del pomeriggio del sabato, negli altri giorni della settimana non potrà avvenire oltre le otto ore giornaliere.

L'orario di lavoro e la relativa distribuzione sono fissate dalla Direzione con l'osservanza delle norme dell'accordo interconfederale 7 agosto 1947 circa le funzioni delle Commissioni interne.

Per l'impiegato la cui prestazione è direttamente connessa con il lavoro degli operai dell'officina, può essere adottata, fermo restando la durata stabilita nel presente articolo, la distribuzione dell'orario determinata per tali operai.

Il lavoro straordinario, festivo e notturno, deve essere autorizzato

*Dichiarazione a verbale.*

1) agli effetti del presente articolo sono considerate ore di lavoro quelle di effettiva prestazione;

2) le parti dichiarano che con la disposizione di cui al 4° comma del presente articolo non hanno inteso ampliare le funzioni delle Commissioni interne quali previste dall'accordo interconfederale 7 agosto 1947;

3) si conviene che con la presente regolamentazione non si è inteso peggiorare i trattamenti individuali in atto nè quelli aziendali risultanti da accordi formali stipulati fra le parti interessate.

**Art. 5.**

**TRATTAMENTO IN CASO DI SOSPENSIONE O DI RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO**

In conformità alle norme di cui all'accordo interconfederale 30 marzo 1946, in caso di sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro disposto dall'azienda o dalle competenti Autorità, lo stipendio mensile e la indennità di contingenza non subiranno riduzioni.

Art. 6.

**RIPOSO SETTIMANALE**

L'impiegato ha diritto ad un riposo settimanale.

Il riposo settimanale coincide con la domenica.

Sono fatte salve le deroghe e disposizioni di legge. Gli impiegati che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino la domenica, godranno il prescritto riposo in altro giorno della settimana, che deve essere prefissato.

Allo scopo di far coincidere, per quanto possibile, il riposo settimanale con la domenica anche per gli impiegati lavoranti in turni ed affinchè i turni abbiano uno svolgimento regolare, si conviene che l'orario di lavoro debba decorrere dal lunedì alla domenica compresa.

In caso di spostamento eccezionale del giorno di riposo prestabilito, l'impiegato avrà diritto, per il lavoro prestato nel giorno in cui avrebbe dovuto godere del riposo, alla maggiorazione stabilita nell'art. 8 per il lavoro festivo.

Art. 7.

**FESTIVITÀ**

Agli effetti del presente contratto sono considerati festivi:

*a*) le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo di cui all'art. 6 (riposo settimanale);

*b*) le festività nazionali stabilite dalla legge;

*c*) le festività infrasettimanali di cui appresso:

1) Capodanno 1° gennaio;
2) Epifania 6 gennaio;
3) S. Giuseppe 19 marzo;
4) Lunedì di Pasqua;
5) Ascensione;
6) Corpus Domini;
7) S. Pietro e Paolo 29 giugno;
8) Assunzione di M. V. 15 agosto;
9) Ognissanti 1° novembre;
10) Immacolata Concezione 8 dicembre;
11) Natale 25 dicembre;
12) Santo Stefano 26 dicembre;
13) Santo Patrono della località dove ha sede lo stabilimento.

Per il trattamento delle festività nazionali valgono le norme di legge.

Le ore di lavoro compiute nei giorni festivi di cui ai comma *a*) e *b*) saranno compensate in aggiunta alla normale retribuzione mensile con la retribuzione oraria aumentata della maggiorazione per lavoro festivo.

Qualora le festività di cui al punto *c*) ricorrano nel periodo di assenza dovuta a malattia o ad infortunio compensato con retribuzione ridotta (vedi art. 17), la azienda integrerà tale trattamento fino a raggiungere per la giornata festiva l'intera retribuzione globale.

Art. 8.

**LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO, FESTIVO**

E' considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario massimo di cui all'art. 4 (orario di lavoro) del presente contratto e cioè 8 ore giornaliere o 48 settimanali salvo le deroghe e le eccezioni di legge.

Il lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale.

Si considera lavoro notturno quello compreso fra le ore 21 e le ore 6 del mattino.

Restano ferme le disposizioni di legge circa il divieto di adibire a lavoro notturno le donne e i fanciulli.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni previsti dall'art. 7 (festività), comma *a*) e *b*).

Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno e festivo da corrispondersi oltre alla normale retribuzione, e da calcolarsi sugli elementi della stessa indicati al comma successivo, sono le seguenti:

| | Per lavoro non a turni | Per lavoro a turni |
|---|---|---|
| *a*) lavoro straordinario | 25% | 25% |
| *b*) notturno fino alle ore 22 | 20% | 15% |
| notturno oltre le ore 22 | 30% | 15% |
| *c*) festivo | 40% | 40% |
| *d*) festivo con riposo compensativo | 10% | 10% |
| *e*) straordinario festivo (oltre le 8 ore) | 55% | 55% |
| *f*) straordinario festivo con riposo compensativo (oltre le 8 ore) | 35% | 35% |
| *g*) straordinario notturno (prime 2 ore) | 50% | 40% |
| ore successive | 50% | 45% |
| *h*) notturno festivo | 60% | 55% |
| *i*) notturno festivo con riposo compensativo | 35% | 30% |
| *l*) straordinario notturno festivo (oltre le 8 ore) | 75% | 65% |
| *m*) straordinario notturno festivo con riposo compensativo (oltre le 8 ore) | 55% | 50% |

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra sono computate sulla quota oraria dello stipendio di fatto costituita dal minimo contrattuale di categoria più gli aumenti di merito, aumenti periodici di anzianità, indennità di contingenza, percentuale minima del 10% di cui all'art. 5 della Parte Comune (forme di retribuzione).

La retribuzione oraria si determina dividendo l'ammontare mensile dello stipendio di fatto per 180.

La quota oraria della indennità di contingenza è quella risultante dal quoziente della quota giornaliera diviso 8.

Nessun impiegato può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere lavoro straordinario, notturno e festivo nei limiti previsti dalla legge. Per le ore straordinarie l'impiegato non può essere obbligato a lavorare per un numero di ore superiore alle due giornaliere e alle 10 settimanali.

Gli impiegati che frequentano scuole serali o festive sono esonerati rispettivamente dal lavoro straordinario e festivo.

*N. B.* — Si chiarisce che è lavoro straordinario quello compiuto oltre le otto ore giornaliere, salvo i casi di ricupero concordati, anche se non si superano le 48 ore settimanali.

Art. 9.

**CUMULO DI MANSIONI**

Agli impiegati ai quali vengono affidate con carattere di continuità mansioni pertinenti a diverse categorie o gruppi sarà attribuita la categoria o il gruppo corrispondente alla mansione superiore, sempre che quest'ultima abbia carattere di prevalenza o almeno carattere di equivalenza di tempo. Di casi paricolari tra quelli che non rientrino nei sopra indicati, si terrà conto nella retribuzione.

Art. 10.

**PASSAGGIO TEMPORANEO DI MANSIONI**

L'impiegato deve essere adibito alle mansioni inerenti alla categoria od al gruppo a cui è stato assegnato.

In relazione alle esigenze aziendali l'impiegato può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria o gruppo, purchè ciò non comporti alcun peggioramento economico nè alcun mutamento sostanziale della sua posizione morale nei riguardi dell'azienda.

Trascorso un periodo di sei mesi nel disimpegno delle mansioni di 1ª categoria e di tre mesi nel disimpegno delle mansioni di 2ª categoria, l'impiegato passerà a tutti gli effetti alla categoria superiore.

Il passaggio di categoria previsto dal comma precedente dovrà essere effettuato anche nel caso in cui le mansioni di categoria superiore vengano disimpegnate dall'impiegato non continuamente, purchè la somma dei singoli periodi, nel giro massimo di tre anni, raggiunga mesi 9 per il passaggio alla prima categoria e mesi 6 per il passaggio alla seconda categoria.

La esplicazione di mansioni di categoria superiore in sostituzione di altro impiegato assente per permesso o congedo, malattia, gravidanza e puerperio, infortunio, ferie, servizio militare di leva o richiamo di durata non superiore alla durata normale del servizio di leva, aspettativa, non dà luogo a passaggio di categoria, salvo il caso della mancata riammissione dell'impiegato sostituito nelle sue precedenti mansioni.

All'impiegato comunque assegnato a compiere mansioni inerenti a categoria o gruppo superiore a quello di appartenenza deve essere corrisposto, in aggiunta alla sua normale retribuzione, un adeguato compenso non inferiore alla differenza tra la predetta sua normale retribuzione e quella che gli sarebbe spettata in caso di passaggio definitivo alla categoria o gruppo superiore.

Art. 11

**AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ**

Gli impiegati per ogni biennio di anzianità maturato dopo il compimento del 20° anno di età presso la stessa azienda e nella medesima categoria di appartenenza avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione del 5 per cento sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene l'impiegato. Ai fini del computo degli aumenti periodici, si considera un massimo di 10 bienni per ogni categoria.

Agli impiegati che alla data di entrata in vigore del presente contratto avessero già maturato il 1° o i primi due bienni di anzianità, l'importo degli aumenti già maturato verrà rivalutato in base alla nuova percentuale del 5%. Tale trattamento avrà decorrenza dal 1° novembre 1948.

I futuri aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti periodici già maturati devono essere ricalcolati percentualmente sui minimi di stipendio in atto alle singole scadenze mensili. Agli impiegati attualmente in servizio verrà riconosciuta, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937 con esclusione in ogni caso di quella maturata prima del compimento del 20° anno di età e di quella maturata antecedentemente all'ultimo passaggio di categoria.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo, assorbono gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio degli impiegati a categoria superiore la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati sarà riportata nella misura del 50% in aggiunta alla nuova retribuzione stabilita e l'anzianità ai fini degli aumenti periodici di anzianità, nonchè il numero di essi, decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione alla nuova categoria. Comunque la retribuzione di fatto (compreso l'importo degli eventuali aumenti periodici già maturati) resterà invariata qualora risulti pari o superiore al minimo contrattuale di stipendio della nuova categoria, maggiorato del riporto del 50% degli scatti di cui al comma precedente.

Il passaggio di gruppo nell'ambito della stessa categoria (dal gruppo B al gruppo A della 3ª categoria) non costituisce passaggio di categoria agli effetti del precedente comma.

Art. 12.

**INDENNITÀ MANEGGIO DENARO - CAUZIONE**

L'impiegato, la cui normale mansione consiste nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziaria, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 6% del minimo di stipendio della categoria di appartenenza e della indennità di contingenza.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione, dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito, presso un Istituto di credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art 13.

**CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE**

La retribuzione deve essere corrisposta all'impiegato non oltre la fine di ogni mese.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata all'impiegato una busta prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate la ragione sociale dell'Azienda, il nome dell'impiegato, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonchè le singole voci e rispettivi importi costituenti la retribuzione (stipendio, incentivo di produzione, contingenza, ecc.) e la elencazione delle trattenute.

Tanto in pendenza del rapporto di lavoro quanto alla fine di esso, in caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere intanto corrisposta all'impiegato la parte della retribuzione non contestata, contro il rilascio da parte dell'impiegato stesso della quietanza per la somma corrisposta.

Nel caso in cui l'azienda ritardi il pagamento delle competenze di cui sopra dovute all'impiegato oltre quindici giorni, decorreranno di pieno diritto a favore dell'impiegato stesso gli interessi nella misura del 5% in più del tasso ufficiale di sconto, con decorrenza dalla data della rispettiva scadenza. In tal caso l'impiegato potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto all'intero trattamento di liquidazione come se fosse licenziato, compresa l'indennità di mancato preavviso. In casi particolari il predetto termine di quindici giorni potrà essere prolungato mediante accordo tra le due Organizzazioni sindacali interessate.

Art 14

**RECLAMI SULLA RETRIBUZIONE**

Qualsiasi reclamo sulla rispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta paga o documento equipollente, nonchè sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento: l'impiegato che non vi provveda perde ogni diritto al reclamo per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta stessa.

Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dall'impiegato entro un anno del giorno del pagamento affinchè il competente ufficio dell'azienda possa provvedere al regolamento delle eventuali differenze.

Art 15.

**FERIE**

L'impiegato ha diritto ogni anno ad un periodo di ferie, con decorrenza della retribuzione globale di fatto come avesse prestato servizio pari a:

giorni 15 per anzianità da 1 a 2 anni compiuti;

giorni 20 per anzianità oltre i 2 anni e fino a 10 anni compiuti;

giorni 25 per anzianità oltre i 10 anni e fino a 18 anni compiuti;

giorni 30 per anzianità oltre i 18 anni compiuti.

I giorni festivi di cui all'art 7 che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie, per cui si farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale. Tale prolungamento può essere sostituito dalla relativa indennità per mancate ferie.

L'epoca delle ferie sarà stabilità dalla Direzione con l'osservanza delle norme previste dall'accordo interconfederale 7 agosto 1947 circa le funzioni delle Commissioni Interne, tenendo conto del desiderio degli impiegati compatibilmente con le esigenze del lavoro dell'azienda.

All'impiegato che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora una anzianità di almeno un anno di anzianità continuativa presso l'azienda, spetterà, per ogni mese di anzianità un dodicesimo del periodo feriale di cui al primo comma. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata a questi effetti come mese intero. Il periodo di effettivo godimento delle ferie così maturate sarà fissato compatibilmente con le esigenze di lavoro dell'azienda.

In caso di licenziamento o di dimissioni all'impiegato spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni, sarà considerata a questi effetti come mese intero.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Le ferie hanno normalmente carattere continuativo.

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento annuale delle ferie.

Ove per cause dovute ad imprescindibili esigenze del lavoro dell'azienda, ed in via del tutto eccezionale, lo impiegato non sia ammesso al godimento delle ferie, nonchè per le giornate di ferie oltre le 15, è peraltro ammessa la sostituzione del godimento delle ferie con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute.

L'indennità dovuta all'impiegato per le giornate di ferie non godute è costituita dalla retribuzione giornaliera globale di fatto.

In caso di richiamo in servizio nel corso del periodo di ferie sarà corrisposto all'impiegato il trattamento di trasferta per il solo periodo di viaggio.

*Dichiarazione a verbale*

Le dizioni del 1° comma « oltre i 2 anni e fino a 10 anni compiuti », « oltre i 10 e fino a 18 anni compiuti » e « oltre i 18 anni compiuti » significano che l'impiegato acquisisce il diritto al godimento di 20, 25 e 30 giorni di ferie rispettivamente dopo due anni e un giorno, 10 anni e 1 giorno, 18 anni e 1 giorno di anzianità, fermo restando che per i primi due periodi feriali vale lo scaglione di 15 giorni, per i successivi 8 periodi lo scaglione di 20 giorni, per gli ulteriori 8 periodi lo scaglione di 25 giorni.

Art. 16.

**TREDICESIMA MENSILITÀ**

L'Azienda è tenuta a corrispondere per ciascun anno all'impiegato in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità d'importo ragguagliato all'intera retribuzione di fatto percepita dall'impiegato stesso.

La corresponsione deve avvenire, normalmente, alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto d'impiego durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di anzianità presso l'azienda. La frazione di mese superiore ai 15 giorni va considerata a questi effetti come mese intero.

Il periodo di prova seguito da conferma, è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Art. 17.

**TRATTAMENTO MALATTIA E INFORTUNIO**

In caso di malattia l'impiegato deve avvertire la azienda entro il secondo giorno di assenza e inviare all'azienda stessa entro tre giorni dall'inizio dell'assenza il certificato medico attestante la malattia. In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia dell'impiegato da un medico di sua fiducia.

In caso di interruzione del servizio, dovuta a malattia, l'impiegato non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di

*a*) 6 mesi per anzianità fino a 4 anni compiuti

*b*) 9 mesi per anzianità oltre i 4 anni e fino agli 8 compiuti,

*c*) 12 mesi per anzianità oltre gli 8 anni

L'impiegato ha inoltre diritto al seguente trattamento

— per le anzianità di cui al punto *a*) intera retribuzione globale per i primi due mesi metà retribuzione globale per i 4 mesi successivi

— per le anzianità di cui al punto *b*) intera retribuzione globale per i primi tre mesi: metà retribuzione globale per i 6 mesi successivi

— per le anzianità di cui al punto *c*) intera retribuzione globale per i primi quattro mesi metà retribuzione globale per gli 8 mesi successivi.

In caso di ricaduta nella stessa malattia entro il periodo massimo di due mesi dalla ripresa del lavoro, l'impiegato ha diritto alla conservazione del posto per un ulteriore periodo oltre quelli previsti al comma terzo, pari alla metà dei periodi stessi.

Di conseguenza il periodo complessivo di conservazione del posto ed il relativo trattamento saranno

*a*) per anzianità fino a 4 anni compiuti mesi 6 + 3 = 9 di cui 3 mesi ad intera retribuzione globale e mesi 6 a metà retribuzione globale

*b*) per anzianità oltre i 4 anni e fino agli 8 anni compiuti mesi 9 + 4½ = 13½ di cui mesi 4½ ad intera retribuzione globale e mesi 9 a metà retribuzione globale

*c*) per anzianità oltre gli 8 anni compiuti mesi 6+12=18, di cui mesi 6 ad intera retribuzione globale e mesi 12 a metà retribuzione globale.

L'impiegato soggetto all'assicurazione obbligatoria per gli infortuni sul lavoro e malattie professionali, fermo restando il trattamento economico sopra indicato, avrà diritto alla conservazione del posto

1) in caso di malattia professionale per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge

2) in caso di infortunio fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto assicuratore

L'impiegato posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Per l'eventuale periodo di infortunio e di malattia professionale eccedente quelli di cui ai punti *a*) *b*) e *c*) l'impiegato percepirà il normale trattamento assicurativo.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà all'impiegato il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso può risolvere il rapporto di impiego con diritto alla sola indennità di anzianità per licenziamento.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di anzianità per licenziamento e per dimissioni.

Per l'assistenza e il trattamento in caso di malattia o infortunio per gli impiegati valgono le norme regolanti la materia.

Per gli impiegati coperti da assicurazione obbligatoria o da eventuali previdenze assicurative predisposte dall'azienda, in caso di infortunio o di malattia professionale non si farà luogo al cumulo tra il trattamento previsto dal presente contratto e quello assicurativo, riconoscendo in ogni caso all'impiegato il trattamento più favorevole.

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non coperto da assicurazione obbligatoria

L'assenza per malattia od infortunio, nei limiti dei periodi fissati per conservazione del posto non interrompe la maturazione della anzianità di servizio a tutti gli effetti (indennità di licenziamento, ferie, festività, 13ª mensilità, ecc.).

Art. 18.

**CONGEDO MATRIMONIALE**

In caso di matrimonio compete agli impiegati ed alle impiegate non in prova un periodo di 15 giorni conse-

cutivi durante il quale l'impiegato è considerato a tutti gli effetti in attività di servizio.

Il congedo non potrà essere computato sul periodo di ferie annuali nè potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta di congedo dovrà essere avanzata dagli aventi diritto con un preavviso di almeno sei giorni dal suo inizio, salvo casi eccezionali.

Il congedo matrimoniale è altresì dovuto all'impiegata che si dimetta per contrarre matrimonio.

Il congedo matrimoniale spetta ad entrambi i coniugi quando l'uno e l'altro ne abbiano diritto.

Art. 19.

### TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza e puerperio, l'azienda deve in tale evenienza conservare il posto all'impiegata per un periodo di mesi 8 corrispondendole l'intera retribuzione globale per i primi quattro mesi e metà retribuzione globale per il quinto e sesto mese.

L'assenza di cui al comma precedente potrà avere inizio successivamente al compimento del sesto mese di gravidanza.

Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo e pertanto è in loro facoltà di assorbire fino alla concorrenza il trattamento aziendale con quello previsto dal presente articolo

Ove durante il periodo di interruzione del servizio per gravidanza o per puerperio intervenga malattia, si applicheranno le disposizioni di cui all'art. 17 a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e sempre che dette disposizioni risultino più favorevoli all'impiegata.

L'assenza per gravidanza e puerperio nei limiti del periodo fissato per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (indennità di licenziamento e di dimissioni, ferie, festività, tredicesima mensilità ecc.).

Qualora per il trattamento in caso di gravidanza o di puerperio intervenissero norme di carattere generale, di legge o di contratto, il trattamento di cui al presente articolo è assorbito e sostituito, fino a concorrenza, dal trattamento economico che sarà disposto con dette norme.

Art. 20.

### SERVIZIO MILITARE

La chiamata di leva o il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro.

L'impiegato chiamato alle armi per servizio di leva o richiamato alle armi ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio militare.

L'impiegato chiamato alle armi per servizio di leva che all'atto della chiamata risulti in forza presso la azienda da almeno un anno, ha diritto alla decorrenza dell'anzianità. Ai fini del computo della indennità di anzianità e dell'anzianità utile per raggiungere i maggiori scaglioni previsti dal presente contratto per la misura delle ferie e del trattamento di malattia, il periodo di tempo trascorso sotto le armi sarà computato come anzianità di servizio semprechè l'impiegato chiamato alle armi presti almeno 6 mesi di servizio dopo il rientro nell'azienda senza dimettersi.

Se l'impiegato chiamato o richiamato alle armi risolve il rapporto di lavoro ha diritto a tutte le indennità competentigli, a norma delle disposizioni vigenti all'atto della chiamata, ma in tal caso non ricorre l'obbligo del preavviso, nè il diritto alla relativa indennità sostitutiva.

Sia per quanto riguarda il richiamo alle armi sia per la chiamata per adempiere agli obblighi di leva, le norme stabilite col presente articolo si intendono completate con quelle previste dalle leggi vigenti in materia.

Art. 21

### DOVERI DELL'IMPIEGATO

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti alla esplicazione delle mansioni affidategli e in particolare.

1) osservare l'orario d'ufficio ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze,

2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonchè le disposizioni impartite dai superiori:

3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, nè svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare, dopo risolto il contratto d'impiego ed in forma di concorrenza sleale, delle notizie attinte durante il servizio. A sua volta l'azienda non può esigere che l'impiegato convenga a restrizioni della sua attività professionale, successiva alla risoluzione del rapporto di lavoro, che eccedano i limiti di cui al presente comma e comunque quelli previsti dall'art. 2125 del Codice civile.

4) avere cura dei locali, dei mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Art. 22.

### ASSENZE E PERMESSI

Le assenze debbono essere giustificate al più tardi entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato.

Semprechè ricorrano giustificati motivi e compatibilmente con le esigenze del servizio, l'azienda consentirà all'impiegato che ne faccia richiesta di assentarsi dal lavoro per breve permesso.

*Dichiarazione a verbale*

La formulazione di cui al 2° comma non esclude per l'azienda la facoltà di non corrispondere la retribuzione. Tale facoltà è data soprattutto allo scopo di costituire una remora contro eventuali abusi.

Art. 23.

**PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI**

Le mancanze dell'impiegato potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

*a)* rimprovero verbale;

*b)* rimprovero scritto;

*c)* multa non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione;

*d)* sospensione dal lavoro, o dalla retribuzione e dal lavoro per un periodo non superiore a 5 giorni;

*e)* licenziamento con indennità di anzianità per dimissioni ma senza preavviso;

*f)* licenziamento senza preavviso e senza indennità di anzianità.

La sospensione di cui alla lettera *d)* si può applicare a quelle mancanze, le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere *a)*, *b)*, *c)*.

Nel provvedimento di cui alla lettera *e)* incorre lo impiegato che commette infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro, che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nei punti *a)*, *b)*, *c)*, *d)*, non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera *f)*.

Nel provvedimento di cui alla lettera *f)* incorre lo impiegato che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali rsponsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.

Art. 24.

**PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI**

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e della categoria cui appartiene l'impiegato

| Anni di anzianità | 1ª Cat. mesi | 2ª Cat. mesi | 3ª Cat. mesi |
|---|---|---|---|
| fino a 5 anni | 2 | 1 ½ | 1 |
| oltre 5, fino a 10 anni | 3 | 2 | 1 ½ |
| oltre i 10 anni | 4 | 2 ½ | 2 |

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere alla altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del 1° comma di troncare il rapporto, sia allo inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso in caso di licenziamento l'azienda concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dalla Direzione in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

L'impiegato già in servizio al 1° luglio 1937 manterrà *ad personam* l'eventuale maggior termine di preavviso a cui — in base ad usi consuetudini o contratti individuali, anche se derivanti da regolamenti, concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive — avrebbe avuto diritto in caso di licenziamento a tale data, scomputando però da esso i giorni corrispondenti a quanto in relazione all'anzianità successiva al 1° luglio 1937, venga a percepire per indennità di anzianità per licenziamento di cui all'art. 25 in più della misura spettantegli in base al precedente trattamento.

Il periodo di preavviso anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato nell'anzianità agli effetti dell'indennità di anzianità.

Art. 25.

**INDENNITÀ DI ANZIANITÀ PER LICENZIAMENTO**

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'azienda, non ai sensi dei punti *e)*, *f)* dell'art. 23 (provvedimenti disciplinari) si applicano le seguenti norme:

*a)* per l'anzianità precedente al 1° luglio 1937 la indennità di licenziamento verrà liquidata al momento del licenziamento stesso, in base alle norme del regio decreto-legge 13 novembre 1924,, n. 1825, (15/30, quindici trentesimi, di retribuzione mensile per ogni anno di anzianità) oppure in base alle più favorevoli disposizioni, eventualmente vigenti al 1° luglio 1937 e portate da usi, consuetudini e contratti individuali più favorevoli anche se derivanti da regolamenti o concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926 n. 563 o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive;

*b)* per l'anzianità successiva al 1° luglio 1937 e fino al 31 dicembre 1946 l'indennità verrà liquidata nella misura dei 25/30 (venticinque trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità.

Tale misura sostituisce quella disposta in qualsiasi altro trattamento vigente al 1° luglio 1937 (anche se in forma previdenziale quando questa comprende la indennità di licenziamento) portato da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli anche se derivanti da regolamenti o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926 n. 563 o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive, salvo il caso di contratti individuali *intuitu personae* per i quali la previdenza e l'indennità di anzianità per licenziamento, anche quando siano disgiunte, si considerano costituenti un unico istituto.

*c)* per l'anzianità che matura dal 1° gennaio 1947 l'indennità verrà liquidata nella misura dei 30/30 (trenta trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto. Trascorso il primo anno di anzianità le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi. Le frazioni di mese di almeno 15 giorni saranno considerate come mese intero.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione, oltre le provvigioni i premi di produzione, la partecipazione agli utili anche tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato, nonchè l'indennità di contingenza L'indennità di contingenza è computata, a questi effetti, per l'anzianità maturata successivamente al 1° gennaio 1945 e, comunque, per un periodo non inferiore agli ultimi 8 (otto) anni od al minore periodo di anzianità

Se l'impiegato è rimunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione, partecipazioni agli utili, questi saranno commisurati sulla media dello ultimo triennio, o, se l'impiegato non abbia compiuto tre anni di anzianità, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Nel caso che il premio o incentivo di produzione venga liquidato mensilmente o comunque a periodi inferiori al semestre, il computo verrà effettuato sulla media dell'ultimo anno.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine conclusi prima della risoluzione del rapporto anche se debbano avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le partecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

E' in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto in contrario, di dedurre dall'indennità di licenziamento quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (Cassa pensione, previdenza, assicurazioni varie) compiuti dall'azienda. Nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza

### Art. 26.

#### INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

All'impiegato dimissionario verranno corrisposte le sottoindicate percentuali dell'indennità di licenziamento di cui all'articolo precedente:

50% per anzianità da 1 a 8 anni compiuti:

100% per anzianità superiore a 8 anni.

L'intera indennità di licenziamento è dovuta anche in caso di dimissioni dopo il compimento del 60° anno di età se uomo, e 55° anno di età, se donna, o per malattia od infortunio ai sensi dell'art 17, nonchè alle impiegate dimissionarie per matrimonio, gravidanza o puerperio.

### Art 27

#### INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte dell'impiegato le indennità di cui agli articoli 24 e 25 (preavviso licenziamento) saranno corrisposte giusta le disposizioni previste nell'articolo 2122 Codice civile

## Parte Terza

## NORME COMUNI

### Art 1

#### COMMISSIONE INTERNA

I datori di lavoro riconoscono ai dipendenti il diritto di rappresentanza attraverso l'elezione di una Commissione interna o di un delegato di impresa per ogni stabilimento.

Fermo restando quanto sopra, per la costituzione, per il funzionamento, per la tutela, ecc., della Commissione interna o del delegato di impresa, si applica l'intero accordo interconfederale 7 agosto 1947.

### Art 2.

#### PERMESSI PER CARICHE SINDACALI

Ai lavoratori che sono membri di organi direttivi delle Organizzazioni sindacali nazionali di categoria e delle organizzazioni sindacali territoriali saranno concessi brevi permessi, per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette, e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette tramite le Associazioni Territoriali degli Industriali all'azienda cui il lavoratore appartiene.

### Art 3.

#### ASPETTATIVA PER CARICHE PUBBLICHE E SINDACALI

Il lavoratore che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche pubbliche (Comune Provincia Regione e Parlamento) ha diritto alla conservazione del posto per la durata normale della carica.

Al lavoratore chiamato a ricoprire cariche sindacali che lo impegnino continuamente, è concessa una aspettativa per la durata della carica, fino ad un massimo di due anni.

In ambedue i casi non compete al lavoratore retribuzione alcuna, mentre decorre l'anzianità, ai soli effetti della indennità di licenziamento, e limitatamente ai primi due anni.

L'aspettativa deve essere richiesta per iscritto dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori tramite l'Associazione territoriale degli Industriali all'azienda cui il lavoratore appartiene.

### Art 4.

#### REGOLAMENTO INTERNO

L'eventuale « Regolamento Interno » predisposto dalla Direzione dell'Azienda, e preventivamente esaminato con la « Commissione Interna », ai sensi dell'articolo 2°, n. 3 dell'accordo interconfederale 7 agosto 1947 non potrà contenere norme in contrasto con quelle previste dal presente contratto.

Detto regolamento, da esporsi in modo chiaramente visibile nell'interno dello stabilimento, dovrà essere osservato da tutti i dipendenti.

Art. 5.

**FORME DI RETRIBUZIONE**

I lavoratori sono retribuiti ad economia o con una delle seguenti altre forme di retribuzione:

*a)* a cottimo individuale

*b)* a cottimo collettivo;

*c)* con altre forme di incentivo,

determinate in relazione alle possibilità tecniche e all'incremento della produzione.

Allo scopo di incrementare la produzione attraverso un maggior rendimento del lavoro, le parti riconoscono l'opportunità di estendere le forme di retribuzione ad incentivo.

Ove ciò non avvenga a tutti i lavoratori (operai ad economia ed impiegati) dovrà essere corrisposta una percentuale pari al 10% del minimo di paga o stipendio base contrattuale.

Quanto già corrisposto dalle ditte allo stesso titolo assorbirà fino a concorrenza la percentuale stessa.

Art. 6.

**VISITE DI INVENTARIO E DI CONTROLLO**

Il lavoratore non può rifiutarsi a qualunque visita di inventario degli oggetti affidatigli che venisse disposta dalla Direzione nè a visita personale di controllo all'uscita dallo stabilimento.

L'indicazione del personale da sottoporre a visita dovrà avvenire preferibilmente con l'applicazione di sistemi automatici e deve riguardare normalmente la collettività o gruppi di lavoratori.

Le norme per l'effettuazione delle visite devono essere predisposte dalla Direzione in consultazione con la Commissione interna e la loro applicazione deve essere affidata dalla Direzione a personale responsabile appositamente incaricato.

Le visite devono avvenire in appositi locali e rispondere a carattere di riservatezza.

Al personale femminile la visita sulla persona non potrà essere compiuta che in locale appartato ed esclusivamente da personale femminile all'uopo incaricato.

*Chiarimento a verbale*

Il termine «in consultazione» significa che la Direzione prima di emanare le norme relative alla visita del personale all'uscita dello stabilimento, procede collegialmente all'esame di esse con i membri della Commissione interna.

Art. 7

**RECLAMI E CONTROVERSIE**

Ferme restando le possibilità di accordo diretto tra le parti interessate per eventuali reclami nell'applizione del presente contratto, le controversie individuali e collettive tra aziende e lavoratori saranno risolte possibilmente in prima istanza tra la Direzione e la Commissione interna e, in mancanza di accordo, dalle rispettive competenti Organizzazioni Sindacali.

Le controversie collettive sull'applicazione del presente contratto saranno esaminate dalle competenti Organizzazioni territoriali.

Art. 8.

**NORME SPECIALI**

Oltre che al presente contratto di lavoro i lavoratori devono uniformarsi, nell'ambito del rapporto di lavoro, a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dal la Direzione purchè tali norme non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti al lavoratore dal presente contratto e dagli altri accordi vigenti, ciò senza pregiudizio delle norme contenute nell'accordo interconfederale 7 agosto 1947 sui compiti delle Commissioni interne.

Le norme in ogni caso dovranno essere portate a conoscenza del lavoratore

Art. 9.

**CESSIONE, TRASFORMAZIONE E TRAPASSO DI AZIENDA**

La cessione o trasformazione o trapasso dell'azienda non determina normalmente la risoluzione del rapporto di lavoro ed in tal caso il lavoratore conserva, nei confronti del nuovo titolare, i diritti acquisiti (anzianità di servizio, categoria, mansioni ecc.) e gli obblighi derivanti dal presente contratto di lavoro.

Art. 10.

**CERTIFICATO DI LAVORO**

Ai sensi dell'art. 2124 del Codice civile l'Azienda dovrà rilasciare al lavoratore, all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa e semprechè non sia obbligatorio il libretto di lavoro, un certificato con indicazione del tempo durante il quale il lavoratore stesso è stato occupato alle sue dipendenze e delle mansioni da esso esercitate

Art. 11

**CONSEGNA DEI DOCUMENTI ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

Entro il giorno successivo alla effettiva cessazione del rapporto di lavoro l'azienda metterà a disposizione del lavoratore per il ritiro i documenti dovutigli, regolarmente aggiornati, ed il lavoratore rilascierà regolare ricevuta

Ferme restando le disposizioni di legge qualora per circostanze eccezionali indipendenti dalla volontà dell'imprenditore questi non fosse in grado di consegnare i documenti, dovrà rilasciare al lavoratore una dichiarazione scritta che serva di giustificazione al lavoratore stesso per richiedere i documenti necessari per contrarre un eventuale nuovo rapporto di lavoro.

Art 12

**INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO E CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE**

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono relative ed inscindibili fra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

Agli effetti del precedente comma si considerano costituenti un unico istituto il complesso degli istituti di carattere normativo regolamentare (norme generali disciplinari, ferie, preavviso ed indennità di anzianità per licenziamento ed in caso di dimissioni, malattia ed infortunio, puerperio).

Ferma restando la inscindibilità di cui sopra, le parti, col presente contratto, non hanno inteso sostituire le condizioni, anche di fatto, più favorevoli al lavoratore attualmente in servizio non derivanti da accordi nazionali, le quali continueranno ad essere mantenute *ad personam*.

Art. 13.

**DECORRENZA E DURATA**

Il presente contratto decorre dal 1° novembre 1948 ed avrà la durata di due anni dalla data della sua stipulazione; esso sarà rinnovabile di anno in anno se non verrà disdetto tre mesi prima della sua scadenza, con lettera raccomandata R. R. In caso di disdetta, il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia sostituito da successivo contratto.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

# ACCORDO COLLETTIVO 14 OTTOBRE 1954 PER GLI ADDETTI ALL'INDUSTRIA ARGENTIERA DELLA PROVINCIA DI ALESSANDRIA

Addì 14 ottobre 1954, in Alessandria,

tra

l'UNIONE INDUSTRIALE DELLA PROVINCIA DI ALESSANDRIA, rappresentata dal suo Vice direttore dott. *Silla Pilati,*

e

l'UNIONE SINDACALE PROVINCIALE DI ALESSANDRIA, rappresentata dal dott *Enrico Muccio,*

e

l'UNIONE ITALIANA DEL LAVORO DI ALESSANDRIA, rappresentata dal sig. *Dalio Vincenzo,*

ai fini dell'attuazione nei riguardi del settore provinciale della industria argentiera, dell'accordo 12 giugno 1954 per il conglobamento e per il riassetto zonale, si è convenuto quanto segue:

1) Le nuove retribuzioni minime unificate per gli operai, per le categorie speciali e per gli impiegati, sono quelle risultanti dalla annessa tabella.

2) In conformità a quanto disposto dall'art 4 dell'accordo 12 giugno 1954, le aliquote previste dal sottonotato articolo del contratto provinciale di categoria 24 novembre 1948 vengono modificate come appresso indicato:

## PARTE PRIMA OPERAI

Art 20.

La percentuale minima di cottimo è riproporzionata all'8 %.

## PARTE SECONDA IMPIEGATI

Art. 4 *Secondo comma.*

Per ciascuna ora di lavoro compiuta oltre le 46 e fino alle 48 settimanali verrà corrisposto il 50 % della nuova retribuzione unificata, determinata dividendo la retribuzione stessa per 180.

L'applicazione della norma di cui sopra non deve, in ogni caso, portare a ridurre gli importi corrisposti antecedentemente al presente accordo, che risultassero eventualmente superiori.

## PARTE TERZA COMUNE

Art 5.

Per i dipendenti operai ed impiegati ai quali non vengono riconosciute forme di incentivo in luogo della percentuale del 10 % sul minimo di paga base o stipendio base, dovrà essere corrisposta la nuova percentuale riproporzionata al 4 % sui nuovi minimi unificati.

Tale proporzionamento al 4 % è operante anche nei seguenti articoli:

Art 13.

Comma 8°.

Art 23.

Ferie Comma 11°

Art. 8.

Impiegati Comma 8°

Art. 4.

ADDETTI AI LAVORI DISCONTINUI O DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA

La retribuzione giornaliera dei lavoratori discontinui con nove o dieci ore di orario giornaliero si determina moltiplicando rispettivamente per 8 ½ e per 9 la nuova retribuzione minima per le categorie alle quali il lavoratore appartiene.

Art. 5.

Il presente accordo fa parte integrante del contratto provinciale per gli addetti all'industria argentiera 24 novembre 1948.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

# ACCORDO COLLETTIVO 7 APRILE 1956 PER GLI ADDETTI ALL'INDUSTRIA ARGENTIERA DELLA PROVINCIA DI ALESSANDRIA

Addì 7 aprile 1956, presso la sede dell'Unione Industriale di Alessandria,

fra

l'UNIONE INDUSTRIALE, rappresentata dal dott *Silla Pilati*

e

la CAMERA DEL LAVORO, rappresentata dal sig. *Guida Giovanni*

e

la C.I.S.L. rappresentata dal dott. *Enrico Muccio* a conclusione e definizione delle richieste formulate a favore delle categorie argentiere, dalla Camera del Lavoro e dall'Unione Sindacale Provinciale,

tenuto conto che in sede nazionale la categoria è tuttora sprovvista di tabelle salariali e che numerose categorie di lavoratori hanno fruito, successivamente al conglobamento, di aumenti in misura varia, pur convenendo sulla necessità, onde ovviare ad una evidente sperequazione fra provincia e provincia, di una regolamentazione salariale a sfera nazionale, si conviene quanto segue:

1) A decorrere da lunedì 2 aprile 1956, i minimi salariali per gli operai argentieri (uomini, donne e apprendisti) nonchè per le categorie intermedie e impiegatizie, previsti dall'accordo sul conglobamento 14 ottobre 1954, vengono aumentati del 4% (quattro per cento). L'aumento sarà aggiunto alla retribuzione globale di fatto di ciascun lavoratore, indipendentemente dal livello di tale retribuzione. Con la percentuale di cui sopra si è inteso solamente variare i minimi tabellari e non si intende modificare la misura degli incentivi (cottimi, premi di produzione, ecc.) eventualmente corrisposti dalle aziende, nel senso che questi ultimi rimangono invariati in cifra nella misura precedente alla applicazione del presente accordo.

2) I nuovi minimi tabellari risultanti dall'aumento del 4 % sui minimi di cui all'accordo di conglobamento 14 ottobre 1954 sono quelli allegati al presente verbale di accordo.

3) Il presente accordo ha la durata sino al 31 dicembre 1958 e verrà tacitamente rinnovato di anno in anno, qualora non sia disdettato da una delle parti entro il termine di 3 mesi dalla scadenza.

TABELLA B

**MINIMI DI PAGA PER GLI OPERAI IN VIGORE DAL 2 APRILE 1956**

UOMINI

| | Paga oraria |
|---|---|
| *Tornitori*: | |
| 1ª categoria | L. 169,45 |
| 2ª » | » 151,15 |
| 3ª » | » 136,85 |
| *Argentieri*: | |
| 1ª categoria | L. 167,35 |
| 2ª » | » 151,15 |
| 3ª » | » 136,85 |
| *Martellatori*: | |
| 1ª categoria | L. 169,45 |
| 2ª » | » 151,15 |
| *Incisori in acciaio*: | |
| 1ª categoria | L. 175,65 |
| 2ª » | » 154,65 |
| *Incisori cesellatori*: | |
| 1ª categoria | L. 172,05 |
| 2ª » | » 151,15 |
| *Pulitori e brumitori* | |
| 1ª categoria | L. 151,15 |
| 2ª » | » 139,30 |
| *Stampatori e preparatori*. | |
| 1ª categoria | L. 151,15 |
| 2ª » | » 139,30 |
| *Laminatori fonditori* | L. 140,30 |
| *Argentieri Decoratori* | » 169,45 |
| *Astucciai* | » 151,15 |
| *Manovali* | » 128,70 |
| *Personale ausiliario* | » 150,80 |

DONNE

| | Paga oraria |
|---|---|
| *Argentiere e chimiche*: | |
| 1ª categoria | L. 126,75 |
| 2ª » | » 113,55 |
| *Pulitrici Smerigliatrici Fresatrici Limatrici Addette finissaggio* | L. 116,95 |
| *Aiutanti in genere*: | |
| oltre 20 anni | L. 110 — |
| 18-20 anni | » 91,30 |
| 16-18 anni | » 82,55 |
| sotto i 16 anni | » 70,25 |

TABELLA C

**MINIMI DI PAGA MENSILE PER LE CATEGORIE INTERMEDIE (EX EQUIPARATI) IN VIGORE DAL 2 APRILE 1956**

| CATEGORIE | Uomini lire mens. | Donne lire mens. |
|---|---|---|
| 1ª *Categoria*: | | |
| super. 21 anni | L. 46.900 | L. 40.300 |
| infer. 21 anni | » 41.450 | » 34.950 |

| 2ª *Categoria*: | | Uomini lire mens. | | Donne lire mens. |
|---|---|---|---|---|
| super. 21 anni | L. | 35.650 | L. | 30.650 |
| 20-21 anni | » | 33.800 | » | 29.100 |
| 19-20 anni | » | 32.900 | » | 25.950 |
| 18-19 anni | » | 30.450 | » | 24.150 |

TABELLA D

**MINIMI DI STIPENDIO PER GLI IMPIEGATI IN VIGORE DAL 2 APRILE 1956**

| CATEGORIE | | Uomini lire mens. | | Donne lire mens. |
|---|---|---|---|---|
| 1ª *Categoria*: | | | | |
| superiori ai 21 anni | L. | 65.750 | L. | 65.750 |
| 2ª *Categoria*: | | | | |
| superiori ai 21 anni | L. | 49.100 | L. | 42.200 |
| inferiori ai 21 anni | » | 42.600 | » | 36.300 |

GRUPPO *A*:

| 3ª *Categoria*: | | Uomini lire mens. | | Donne lire mens. |
|---|---|---|---|---|
| superiori ai 21 anni | L. | 36.300 | L. | 31.200 |
| dai 20 ai 21 anni | » | 34.900 | » | 29.450 |
| dai 19 ai 20 anni | » | 33.500 | » | 26.550 |
| dai 18 ai 19 anni | » | 30.800 | » | 24.500 |
| dai 17 ai 18 anni | » | 26.550 | » | 22.550 |
| dai 16 ai 17 anni | » | 24.550 | » | 20.950 |
| inferiori ai 16 anni | » | 20.300 | » | 18.700 |

GRUPPO *B*:

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| superiori ai 21 anni | L. | 30.750 | L. | 26.500 |
| dai 20 ai 21 anni | » | 29.400 | » | 25.300 |
| dai 19 ai 20 anni | » | 28.500 | » | 23.700 |
| dai 18 ai 19 anni | » | 26.750 | » | 20.950 |
| dai 17 ai 18 anni | » | 22.600 | » | 19.100 |
| dai 16 ai 17 anni | » | 21.300 | » | 18.100 |
| inferiori ai 16 anni | » | 17.000 | » | 15.900 |

TABELLA E

**APPRENDISTI**

| ETÀ | 1° semestre | 2° semestre | 3° semestre | 4° semestre | 5° semestre | 6° semestre | 7° semestre | 8° semestre | 9° semestre | 10° semestre | 11° semestre | 12° semestre |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| UOMINI: | | | | | | | | | | | | |
| dai 14 ai 15 anni | 57,10 | 59,25 | 61,40 | 63,50 | 86,85 | 89 — | 91,10 | 93,30 | 112,75 | 114,95 | 117,05 | 119,25 |
| dai 15 ai 16 anni | 57,10 | 59,70 | 83,50 | 86,15 | 88,75 | 91,35 | 111,35 | 113,95 | 116,60 | 119,25 | — | — |
| dai 16 ai 17 anni | 81,70 | 84,60 | 87,50 | 90,40 | 110,55 | 113,50 | 116,40 | 119,25 | — | aiutan. | — | |
| dai 17 ai 18 anni | 82.50 | 86.40 | 107,60 | 111,45 | 115,35 | 119,25 | — | aiutan. | — | — | — | |
| dai 18 ai 19 anni | 103,35 | 108,65 | 113,95 | 119,25 | — | aiutan. | — | — | — | — | | |
| dai 19 ai 20 anni | 104.15 | 111,70 | 124,70 | aiutan. | — | — | — | — | — | — | — | |
| | | | aiutan. | | | | | | | | | |
| DONNE: | | | | | | | | | | | | |
| dai 14 ai 15 anni | 56,10 | 58,45 | 60,80 | 63,15 | 76,70 | — | — | — | — | — | | |
| dai 15 ai 16 anni | 56,10 | 58,45 | 72 — | 74,30 | 76,70 | — | | — | — | — | — | |
| dai 16 ai 17 anni | 69,50 | 71,90 | 74,30 | 76,70 | — | — | — | — | — | — | — | |
| dai 17 ai 18 anni | 70,25 | 74,15 | 84.20 | — | — | — | — | — | — | | — | — |

Visti l'accordo e le quattro tabelle che precedono.

Il *Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*

SULLO

# ACCORDO COLLETTIVO 20 DICEMBRE 1954 PER I DIPENDENTI DA LABORATORI O AZIENDE ARGENTIERE DELLA PROVINCIA DI MILANO

Addì 20 dicembre 1954 in Milano,

tra

l'Associazione Industriale Lombarda rappresentata dal suo Presidente dott. *Alighiero de Micheli* assistito dal dott. *Alberto Alinovi* e dal sig. *Luigi Zanzola,*

e

l'Unione Sindacale Provinciale della C.I.S.L. — Sincato Lavoratori del Legno Artistiche e Varie — rappresentata dal suo segretario sig. *Maestri Angelo.*

e

la Camera Sindacale Provinciale di Milano U.S.I.L. — Sindacato Lavoratori del Legno Artistiche e Varie — rappresentata dal suo Segretario sig. *Scalvini Carlo,*

ai fini della attuazione nei riguardi dei laboratori o aziende argentiere, dell'accordo 12 giugno 1954 per il conglobamento e per il riassetto zonale, si è convenuto quanto segue:

Art. 1

Le nuove retribuzioni minime unificate per gli operai, per le qualifiche speciali e per gli impiegati, sono quelle delle tabelle allegate.

## TABELLE DELLE RETRIBUZIONI CONTRATTUALI PER GLI ADDETTI A LABORATORI O AZIENDE ARGENTIERE DELLA PROVINCIA DI MILANO

In vigore dall'inizio del periodo di paga in corso alla data del 12 giugno 1954

### TABELLA DELLE PAGHE CONTRATTUALI DEGLI OPERAI

UOMINI

| | | |
|---|---|---|
| *Operai specializzati*: | | |
| superiori ai 20 anni | L. | 182,70 |
| *Operai qualificati*: | | |
| superiori ai 20 anni | L. | 163,90 |
| dai 18 ai 20 anni | » | 155,75 |
| dai 16 ai 18 anni | » | 136,80 |
| inferiori ai 16 anni | » | 113,15 |
| *Operai comuni*: | | |
| superiori ai 20 anni | L. | 155,10 |
| dai 18 ai 20 anni | » | 141,80 |
| dai 16 ai 18 anni | » | 111,90 |
| inferiori ai 16 anni | » | 88,10 |
| *Manovali comuni*: | | |
| superiori ai 20 anni | L. | 145,30 |
| dai 18 ai 20 anni | » | 133,10 |
| dai 16 ai 18 anni | » | 105,20 |
| inferiori ai 16 anni | » | 73,10 |

DONNE

| | | |
|---|---|---|
| *Operaie qualificate*: | | |
| superiori ai 20 anni | L. | 137,20 |
| dai 18 ai 20 anni | » | 112,90 |
| dai 16 ai 18 anni | » | 106,30 |
| inferiori ai 16 anni | » | 94,05 |
| *Operaie comuni*: | | |
| superiori ai 20 anni | L. | 129,75 |
| dai 18 ai 20 anni | » | 106,90 |
| dai 16 ai 18 anni | » | 94,80 |
| inferiori ai 16 anni | » | 82,40 |
| *Manovali*: | | |
| superiori ai 20 anni | L. | 121,65 |
| dai 18 ai 20 anni | » | 100,75 |
| dai 16 ai 18 anni | » | 89,95 |
| inferiori ai 16 anni | » | 72 — |

### TABELLA DEGLI STIPENDI MENSILI CONTRATTUALI DEGLI IMPIEGATI ZONA O

Milano (e provincia)

| | | Uomini | Donne |
|---|---|---|---|
| 1ª *Categoria*: | | | |
| superiori 21 anni | L. | 71.000 | 71.000 |
| 2ª *Categoria*: | | | |
| superiori 21 anni | L. | 53.500 | 46.000 |
| inferiori 21 anni | » | 46.400 | 39.550 |
| 3ª *Categoria* A): | | | |
| superiori 21 anni | L. | 39.850 | 34.250 |
| dai 20 ai 21 anni | » | 38.250 | 32.300 |
| dai 19 ai 20 anni | » | 36.750 | 29.050 |
| dai 18 ai 19 anni | » | 33.750 | 26.900 |
| dai 17 ai 18 anni | » | 29.050 | 24.700 |
| dai 16 ai 17 anni | » | 26.950 | 22.950 |
| inferiori 16 anni | » | 22.200 | 20.500 |
| 3ª *Categoria* B): | | | |
| superiori 21 anni | L. | 33.750 | 29.050 |
| dai 20 ai 21 anni | » | 32.250 | 27.750 |
| dai 19 ai 20 anni | » | 31.300 | 26.000 |

| | | Uomini | Donne |
|---|---|---|---|
| dai 18 ai 19 anni | L. | 29.300 | 22.950 |
| dai 17 ai 18 anni | » | 24.750 | 20.900 |
| dai 16 ai 17 anni | » | 23.300 | 19.850 |
| inferiori 16 anni | » | 18.600 | 17.400 |

**TABELLA DELLE PAGHE MENSILI DEGLI APPARTENENTI ALLE CATEGORIE SPECIALI O INTERMEDIE**

UOMINI

1ª *Categoria*:

| | | |
|---|---|---|
| superiori 21 anni | L. | 51.900 |
| inferiori 21 anni | » | 45.900 |

2ª *Categoria*:

| | | |
|---|---|---|
| superiori 21 anni | L. | 39.450 |
| dai 20 ai 21 anni | | 37.100 |
| dai 19 ai 20 anni | | 36.400 |
| dai 18 ai 19 anni | » | 33.700 |

DONNE

1ª *Categoria*:

| | | |
|---|---|---|
| superiori 21 anni | L. | 44.650 |
| inferiori 21 anni | » | 38.700 |

2ª *Categoria*:

| | | |
|---|---|---|
| superiori 21 anni | L. | 33.950 |
| dai 20 ai 21 anni | » | 32.200 |
| dai 19 ai 20 anni | » | 28.700 |
| dai 18 ai 19 anni | » | 26.750 |

Visti l'accordo e le tabelle che precedono
*il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

# ACCORDO COLLETTIVO 26 MAGGIO 1955 PER GLI APPRENDISTI DIPENDENTI DA LABORATORI O AZIENDE ARGENTIERE DELLA PROVINCIA DI MILANO

Addì, 26 maggio 1955 in Milano

tra

l'Associazione Industriale Lombarda rappresentata dal suo Presidente dott. *Furio Cicogna,* assistito dal dott. *Alberto Alinovi* e dal sig. *Luigi Zanzola,*

e

l'Unione Sindacale Provinciale della C.I.S.L. — Sindacato Lavoratori del Legno Artistiche e Varie — rappresentata dal suo segretario sig. *Maestri Angelo.*

e

la Camera Sindacale Provinciale di Milano della U.I.L. Sindacato Lavoratori del Legno Artistiche e Varie — rappresentata dal suo Segretario sig. *Scalvini Carlo,*

ai fini dell'attuazione nei riguardi delle aziende argentiere, dell'accordo 12 giugno 1954 per il conglobamento e per il riassetto zonale, si è convenuto quanto segue:

Art. 1.

Le nuove retribuzioni minime unificate per gli apprendisti, sono quelle delle tabelle allegate.

**TABELLA PER GLI APPRENDISTI ADDETTI A LABORATORI O AZIENDE ARGENTIERE**

**Tabella di scatti di paga base e indennità di contingenza : Incisori - Cesellatori - Montatori**

| | ETÀ D'ASSUNZIONE | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Anni 14 durata anni 5½ | | Anni 15 durata anni 5 | | Anni 16 durata anni 4½ | | Anni 17 durata anni 4 | | Anni 18 durata anni 3½ | | Anni 19 durata anni 3 | | Anni 20 durata anni 2½ | |
| | sal. | cont. | sal. | cont. | sal. | cont. | sal. | cont. | sal. | cont. | sal. | cont. | sal. | cont. |
| 1° Trimestre | libera | | libera | | libera | | libera | | libera | | libera | | libera | |
| 2° Trimestre | 14% | 30% | 18% | 40% | 33% | 60% | 34% | 60% | 50% | 75% | 52% | 75% | 54% | 75% |
| | 17% | 30% | 20% | 40% | 36% | 60% | 37% | 60% | 54% | 75% | 55% | 75% | 59% | 75% |
| | 22% | 40% | 38% | 60% | 39% | 60% | 56% | 75% | 57% | 75% | 61% | 75% | 64% | 75% |
| | 28% | 50% | 41% | 60% | 42% | 60% | 59% | 75% | 60% | 75% | 66% | 75% | 69% | 75% |
| | 43% | 60% | 44% | 60% | 61% | 75% | 63% | 75% | 67% | 75% | 70% | 75% | 73% | 75% |
| | 45% | 60% | 46% | 60% | 64% | 75% | 66% | 75% | 71% | 75% | 74% | 75% | — | — |
| Altri 6 mesi | 47% | 60% | 65% | 75% | 67% | 75% | 72% | 75% | 75% | 75% | — | — | — | — |
| | 50% | 60% | 68% | 75% | 70% | 75% | 75% | 75% | — | — | — | — | — | — |
| | 68% | 75% | 70% | 75% | 75% | 75% | — | — | — | — | — | — | — | — |
| | 71% | 75% | 73% | 75% | — | — | — | — | — | — | — | — | — | — |
| | 73% | 75% | — | — | — | — | — | — | — | — | — | — | — | — |

**Tabella di scatti di paga e indennità di contingenza Altre qualifiche**

| | ETÀ D'ASSUNZIONE | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Anni 14 durata anni 4 | | Anni 15 durata anni 3½ | | Anni 16 durata anni 3 | | Anni 17 durata anni 2½ | | Anni 18 durata anni 2 | | Anni 19 durata anni 1½ | | Anni 20 durata anni 1 | |
| | sal. | cont. | sal. | cont. | sal. | cont. | sal. | cont. | sal. | cont. | sal. | cont. | sal. | cont. |
| 1° Trimestre | libera | | libera | | libera | | libera | | libera | | libera | | libera | |
| 2° Trimestre | 18% | 40% | 21% | 50% | 38% | 70% | 39% | 70% | 60% | 90% | 61% | 90% | 65% | 90% |
| | 21% | 40% | 25% | 50% | 42% | 70% | 43% | 70% | 65% | 90% | 67% | 90% | 72% | 90% |
| | 27% | 50% | 45% | 70% | 46% | 70% | 68% | 90% | 70% | 90% | 75% | 90% | — | — |
| | 30% | 50% | 48% | 70% | 50% | 70% | 72% | 90% | 74% | 90% | — | — | — | — |
| Altri 6 mesi | 50% | 70% | 51% | 70% | 73% | 90% | 76% | 90% | — | — | — | — | — | — |
| | 52% | 70% | 54% | 70% | 77% | 90% | — | — | — | — | — | — | — | — |
| | 55% | 70% | 77% | 90% | — | — | — | — | — | — | — | — | — | — |
| | 58% | 70% | — | — | — | — | — | — | — | — | — | — | — | — |

### TABELLA PER LE APPRENDISTE ADDETTE A LABORATORI O AZIENDE ARGENTIERE

**Tabella di scatti di paga base e indennità di contingenza: *Montatrici***

| | ETÀ D'ASSUNZIONE | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Anni 14 durata anni 5½ | | Anni 15 durata anni 5 | | Anni 16 durata anni 4½ | | Anni 17 durata anni 4 | | Anni 18 durata anni 3½ | | Anni 19 durata anni 3 | | Anni 20 durata anni 2½ | |
| | sal. | cont. | sal. | cont. | sal. | cont. | sal. | cont. | sal. | cont. | sal. | cont. | sal. | cont. |
| 1° Trimestre | libera | | libera | | libera | | libera | | libera | | libera | | libera | |
| 2° Trimestre | 16% | 30% | 20% | 40% | 33% | 60% | 34% | 66% | 45% | 75% | 45% | 75% | 55% | 75% |
| | 18% | 30% | 22% | 40% | 36% | 60% | 36% | 60% | 48% | 75% | 49% | 75% | 59% | 75% |
| | 24% | 40% | 37% | 60% | 38% | 60% | 50% | 75% | 51% | 75% | 61% | 75% | 63% | 75% |
| | 30% | 50% | 40% | 60% | 41% | 60% | 52% | 75% | 53% | 75% | 65% | 75% | 67% | 75% |
| | 41% | 60% | 42% | 60% | 54% | 75% | 55% | 75% | 66% | 75% | 68% | 75% | 71% | 75% |
| Altri 6 mesi | 43% | 60% | 44% | 60% | 56% | 75% | 58% | 75% | 69% | 75% | 72% | 75% | | |
| | 45% | 66% | 57% | 75% | 59% | 75% | 70% | 75% | 72% | 75% | | | | |
| | 47% | 60% | 59% | 75% | 61% | 75% | 72% | 75% | | | — | | | |
| | 60% | 75% | 62% | 75% | 73% | 75% | | — | — | | | | | — |
| | 62% | 75% | 64% | 75% | — | — | | — | — | | | | | — |
| | 64% | 75% | — | — | — | — | | — | — | | | | | |

**Tabella di scatti di paga e indennità di contingenza: altre qualifiche**

| | ETÀ D'ASSUNZIONE | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Anni 14 durata anni 4 | | Anni 15 durata anni 3½ | | Anni 16 durata anni 3 | | Anni 17 durata anni 2½ | | Anni 18 durata anni 2 | | Anni 19 durata anni 1½ | | Anni 20 durata anni 1 | |
| | sal. | cont. | sal. | cont. | sal. | cont. | sal. | cont. | sal. | cont. | sal. | cont. | sal. | cont. |
| 1° Trimestre | libera | | libera | | libera | | libera | | libera | | libera | | libera | |
| 2° Trimestre | 26% | 40% | 24% | 50% | 38% | 70% | 39% | 70% | 53% | 90% | 54% | 90% | 66% | 90% |
| | 23% | 40% | 27% | 50% | 42% | 70% | 42% | 70% | 57% | 90% | 59% | 90% | 72% | 90% |
| | 29% | 50% | 37% | 70% | 44% | 70% | 60% | 90% | 61% | 90% | 75% | 90% | | |
| | 31% | 50% | 46% | 70% | 48% | 70% | 63% | 90% | 65% | 90% | | | | |
| Altri 6 mesi | 48% | 70% | 49% | 70% | 64% | 90% | 66% | 90% | | | | | | |
| | 50% | 70% | 52% | 70% | 67% | 90% | — | — | — | — | — | | | |
| | 53% | 70% | 63% | 90% | — | — | — | | — | — | | | — | — |
| | 55% | 70% | — | — | — | — | | — | — | — | | | | — |

Visti l'accordo e le 4 tabelle che precedono

*il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*

SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 767.

**Norme sul trattamento economico e normativo del personale dipendente dalle imprese commerciali della provincia di Sassari.**

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741.

Visto il contratto collettivo nazionale 28 giugno 1958, per il personale dipendente dalle imprese commerciali;

Visto, per la provincia di Sassari, il contratto collettivo integrativo 10 settembre 1959, e relative tabelle, stipulato tra l'Unione Libera dei Commercianti e la Unione Provinciale C.I.S.L. -, la Camera del Lavoro C.G.I.L. -, l'Unione Italiana del Lavoro;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 1 della provincia di Sassari, in data 15 aprile 1960, del contratto sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri,

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

*Articolo unico.*

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato, per la provincia di Sassari, il contratto collettivo integrativo 10 settembre 1959, relativo ai dipendenti da aziende commerciali, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto anzidetto, annesso al presente decreto.

Dette norme sono integrative di quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria, purchè con esse compatibili.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese commerciali indicate nel contratto di cui al primo comma, per la provincia di Sassari.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

*Registrato alla Corte dei conti, addì 12 giugno 1962*
*Atti del Governo, registro n. 150, foglio n. 48.* — VILLA

# CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO 10 SETTEMBRE 1959, INTEGRATIVO DEL C.C.N.I. 28 GIUGNO 1958, PER I DIPENDENTI DA AZIENDE COMMERCIALI DELLA PROVINCIA DI SASSARI

L'anno 1959 addì 10 del mese di settembre tra

l'UNIONE LIBERA PROVINCIALE DEI COMMERCIANTI di Sassari, rappresentata dal presidente rag. *Mario Losa* e dai signori *Depaolini* cav. *Giovanni, Meloni Paolo*, assistiti dal segretario generale dott. *Mario Abbotto;*
la C.I.S.L., UNIONE PROVINCIALE di Sassari, rappresentata dal suo segretario generale sig. *Enzo Giacomelli* e dal sig. *Russo* dott. *Enzo,* segretario sindacale;
la C.G.I.L., rappresentata dal sig. *Mastino Luciano,* segretario camerale e dai sig. *Sanna Erasmo* dell'Ufficio Contratti;

la U.I.L., rappresentata dal suo segretario sig. *Pilo Giuseppe* e dal sig. *Raimondo Pasella* dell'Ufficio Contratti,

si è stipulato il seguente accordo integrativo provinciale al Contratto Collettivo Nazionale 28 giugno 1958 per i dipendenti da aziende commerciali della Provincia di Sassari.

Sono esclusi dalla sua applicazione i dipendenti del settore alberghi, pubblici esercizi, panificatori, istituti di vigilanza, case di cura.

## Art. 1.

### QUALIFICHE DEL PERSONALE E MINIMI DI RETRIBUZIONE

In applicazione dell'art. 81 del predetto Contratto Collettivo Nazionale, si conviene che l'incasellamento merceologico e le relative retribuzioni dei lavoratori del commercio sono quelle riportate nelle tabelle A e B che, a tutti gli effetti, formano parte integrante del presente accordo.

Per i lavoratori di tutti i settori merceologici, eccettuato quello dell'alimentazione di cui all'art. 1 del C. C. N. 28 giugno 1958, i minimi di retribuzione (tabella A) si devono intendere riferiti ad un orario normale di otto ore di lavoro giornaliero effettivo — 48 ore settimanali — per tutto il personale impiegatizio e salariato addetto al lavoro continuo e a un orario di 10 ore giornaliere e 60 settimanali per il personale addetto a lavoro discontinuo e di semplice attesa o custodia di cui alla tabella contenuta nel regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657 e successive modificazioni e aggiunte.

Per i lavoratori del settore dell'alimentazione, i minimi di retribuzione (tabella B) sono comprensivi di 2 ore di lavoro straordinario, per cui essi compensano una prestazione di ore dieci giornaliere effettive e 60 settimanali.

I salari e gli stipendi così concordati sono comprensivi dell'indennità di caropane e dell'indennità di contingenza maturatasi a tutto il 1° agosto 1956.

Resta fermo che, per le eventuali prestazioni superiori a dette ore, dovrà provvedersi al pagamento del lavoro straordinario nella entità e con le modalità previste dal C.C.N. 28 giugno 1958, Titolo VII

## Art. 2.

### LAVORO DISCONTINUO O DI SEMPLICE ATTESA

Elenco del personale addetto ai servizi discontinui o di semplice attesa o custodia (regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657):

1) custodi;
2) guardiani diurni e notturni;
3) portieri,
4) personale addetto alla estinzione degli incendi;
5) fattorini;
6) uscieri ed inservienti;
7) pesatori e aiuti;
8) magazzinieri ed aiuti;
9) personale addetto al carico e scarico,
10) stallieri e addetti al governo degli animali da trasporto;
11) sorveglianti che non partecipano direttamente al lavoro:
12) addetti a centralini telefonici.
13) commessi di negozio nelle città con meno di 50.000 abitanti;
14) personale addetto alla sorveglianza degli impianti frigoriferi:
15) personale addetto agli impianti di riscaldamento, ventilazione e inumidimento;
16) addetti alle pompe stradali per la distribuzione della benzina (pompisti);
17) interpreti alle dipendenze di agenzie di viaggio e turismo;
18) ogni altro personale addetto al lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia di cui alla tabella approvata dal regio decreto n. 2657 e successive modificazioni e aggiunte.

Le parti si danno atto che tra i « magazzinieri e aiuti » di cui al punto 8), vanno compresi anche i « commessi di capannone ».

Art. 3.

**INTERRUZIONE DELL'ORARIO GIORNALIERO DI LAVORO**

In relazione all'art. 32 del più volte richiamato contratto, fermi restando i limiti di durata massima dell'orario, il periodo di interruzione giornaliero di lavoro resta fissato in un minimo di tre ore d'estate e di due ore per l'inverno.

Art 4.

**INDENNITÀ DI TRASFERTA PER ADDETTI A VIAGGI DI LUNGA DURATA E CAMIONISTI**

Il datore di lavoro ha facoltà di inviare in missione fuori della propria residenza il personale.

In tale caso, si renderanno applicabili gli articoli contenuti nel Titolo XII del C.C.N.L. 28 giugno 1958.

Art. 5.

**COTTIMO**

In relazione all'art. 84 del più volte ricordato contratto, si conviene che al personale retribuito a cottimo debba essere garantita una retribuzione globale complessiva pari a quella di fatto percepita con una maggiorazione del 15 %

Art. 6.

**DETERMINAZIONE DEL PREZZO DELLA CARTA, DEI CALI, DELLE TARE E PERDITE DI COTTURA**

Il prezzo della carta e l'entità dei cali, degli sfridi e delle tare per perdite di cottura, vanno concordati tra le parti caso per caso, con possibilità di chiedere la revisione ogni anno.

In caso che non fosse possibile raggiungere accordo, è in facoltà delle parti o di una delle parti adire alla Commissione paritetica di cui all'art. 12 del presente accordo.

Art. 7.

**COABITAZIONE - VITTO ED ALLOGGIO**

Qualora il lavoratore fruisca del vitto e dell'alloggio o del solo vitto e del solo alloggio a carico del datore di lavoro o nel domicilio di questo, le trattenute da operare sono quelle previste dall'art. 113 del C.C.N.

Art. 8.

**DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO**

In deroga a quanto previsto dall'art. 27 del Contratto Collettivo Nazionale. tenuta presente la particolare condizione delle aziende commerciali della Provincia di Sassari e l'opportunità di incrementare la occupazione e la qualificazione dei giovani, si conviene che la durata dell'apprendistato sia di anni 4 per i giovani assunti tra il 14° ed il 16° anno di età e di anni 3 per i giovani assunti tra il 17° ed il 20° anno di età.

Art. 9.

**RETRIBUZIONE DELL'APPRENDISTA**

La retribuzione dell'apprendista viene fissata in percentuale da calcolarsi — come da tabella che segue — sulla retribuzione base conglobata dovuta ad un dipendente di oltre 20 anni nella categoria per la quale viene effettuato l'apprendistato e dovrà essere maggiorata della indennità di contingenza.

I periodi di apprendistato presso diversi datori di lavoro si sommano tra loro con le modalità contemplate dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25.

Art. 10.

**INQUADRAMENTO DEGLI AIUTO COMMESSI**

Agli effetti dell'inquadramento degli aiuto commessi nei vari raggruppamenti della categoria C, si chiarisce che per anzianità di servizio devesi intendere l'anzianità professionale acquisita dal lavoratore nella specifica categoria merceologica.

Art. 11.

**RAPPORTO NUMERICO TRA COMMESSI E AIUTO COMMESSI**

Per quanto concerne il rapporto numerico tra commessi e aiuto commessi di cui all'art. 7 del C.C.N le parti convengono di mantenere la seguente proporzione numerica:

per il settore tessile, abbigliamento, arredamento e merci varie: tre aiuto-commessi per ogni commesso.

per gli altri settori: due aiuto-commessi per ogni commesso.

In ogni caso, si intendono compresi tra i commessi anche il datore di lavoro ed il gestore quando esercitino le funzioni del commesso in via continuativa.

Art. 12.

**COSTITUZIONE DELLA COMMISSIONE PROVINCIALE**

La Commissione Provinciale di cui all'art 120 del C. C. N. sarà così formata:

3 membri da designare dalle Associazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti il presente contratto;

3 membri da designare dall'Unione Commercianti.

Essa sarà presieduta da un Presidente, scelto, di volta in volta, mediante sorteggio tra sei nominativi di cui tre designati dalle Associazioni Sindacali dei Lavoratori e tre da quella Datoriale.

Il presidente sorteggiato non potrà riesserlo se non dopo che sia venuta la nomina di altri quattro presidenti.

La Commissione, così come sopra composta, non potrà esaminare più di un argomento.

Art. 13.

**TRATTAMENTO DI MIGLIOR FAVORE**

Le parti si danno reciprocamente atto che stipulando il presente accordo non hanno inteso modificare, per i lavoratori già in forza presso le singole aziende, le eventuali condizioni di miglior favore che dovranno essere mantenute.

### Art. 14.

**[R]ATEO DELLA GRATIFICA NATALIZIA O TREDICESIMA MENSILITÀ NEL COMPUTO DELLA RETRIBUZIONE PER L'INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO**

Il salario e lo stipendio da prendere per base per la indennità di licenziamento dovrà essere maggiorato dell'incidenza della gratifica natalizia o della 13ª mensilità.

Detta retribuzione sarà calcolata moltiplicando per 13 la retribuzione mensile percepita all'atto della rescissione del rapporto e dividendo il risultato per 12.

### Art. 15.

Per tutto quanto non contemplato nel presente contratto integrativo, valgono le norme del C. C. N. e quelle di legge.

### Art. 16.

**DECORRENZA E DURATA**

Il presente contratto avrà vigore dal 1° ottobre 1959 e scadrà il 30 settembre 1961; ove non ne sia data disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo di lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza, si intenderà rinnovato per un anno, e così di anno in anno.

Il presente contratto è integrativo del C.C.N.L. 28 giugno 1958 dei dipendenti da aziende commerciali del quale seguirà le sorti.

## MINIMI DI RETRIBUZIONE

TABELLA *A*

(Tutti i settori merceologici, escluso quello dell'alimentazione di cui all'art. 1 del C.C.N.L. 28 giugno 1958)

### CATEGORIA *A*

***Raggruppamento A-1***

Personale con funzioni di carattere direttivo:

| | |
|---|---|
| uomini | L. 58.000 |
| donne | » 50.000 |

***Raggruppamento A-2***

*a*) capo di servizio tecnico o amministrativo;

*b*) gerente o gestore di negozio o di filiale con almeno un anno di funzione in tale qualifica nella stessa azienda e con almeno 10 lavoratori alle proprie dipendenze;

*c*) capo dell'ufficio vendite o acquisti;

*d*) capo dell'ufficio autonomo legale o contenzioso, abilitato all'esercizio profesionale:

| | |
|---|---|
| uomini | L. 50.000 |
| donne | » 43.000 |

### CATEGORIA *B*

*Raggruppamento B-1*

Capo ufficio Ispettore Gerente di negozio, filiale o spaccio che non rientri nel caso di cui alla lettera *b*) del raggruppamento A 2 Capo contabile Cassiere principale che sovraintenda almeno a tre casse Capo di officina con la completa responsabilità sia tecnica che amministrativa dell'officina stessa

| | |
|---|---|
| uomini oltre i 20 anni | L. 44.000 |
| » dai 18 ai 20 anni | 36.000 |
| » dai 16 ai 18 anni | 30.000 |
| donne oltre i 20 anni | 36.000 |
| » dai 18 ai 20 anni | 30.000 |
| » dai 16 ai 18 anni | 24.000 |

*Raggruppamento B-2*

Ispettore interno con mansioni di vigilanza e sorveglianza del personale capo reparto anche con funzioni di vendita, che abbia la responsabilità del proprio reparto, oppure tre venditori o impiegati alle proprie dipendenze contabile con mansioni di concetto o primanotista corrispondente con mansioni di concetto segretario di direzione con mansioni di concetto progettista magazziniere consegnatario con responsabilità tecnica ed amministrativa oppure con almeno tre magazzinieri o impiegati alle proprie dipendenze agente acquisitore nelle aziende di legname agente esterno consegnatario alle dipendenze della ditta per il carico, lo scarico e la spedizione delle merci in aziende di combustibili solidi o in aziende di altri settori merceologici sempre che svolga mansioni di concetto determinatore di costi nelle aziende commerciali che svolgono un ciclo produttivo estimatore nelle aziende commerciali di oggetti di arte e di antichità spedizioniere patentato alle dipendenze esclusive di una azienda commerciale enotecnico diplomato enologo e tecnico oleario propagandista scientifico chimico di laboratorio capitano di rimorchiatore:

| | |
|---|---|
| uomini oltre i 20 anni | L. 40.000 |
| » dai 18 ai 20 anni | » 34.000 |
| » dai 16 ai 18 anni | » 26.000 |
| donne oltre i 20 anni | » 33.000 |
| » dai 18 ai 20 anni | 27.000 |
| » dai 16 ai 18 anni | 21.000 |

*Raggruppamento B-3*

Vice capo-reparto anche con funzioni di vendita vice capo-reparto tecnico di ciclo meccanografico interprete stenodattilografo in lingue estere disegnatore tecnico pittore e disegnatore di pubblicità creatore e redattore di testi pubblicitari vetrinista creatore o redattore di rapporti negli istituti di informazioni commerciali commesso stimatore di gioielleria ottico diplomato da scuola riconosciuta a norma dell'articolo 2 della legge 23 giugno 1927, n. 1264 ottico patentato in sessioni sanatoriali provinciali a norma degli articoli 30, 31 e 32 del regio decreto 31 maggio 1928, nu-

mero 1394 con almeno sei anni di servizio patentato, anche se prestato presso diverse aziende della medesima categoria meccanico ortopedico ed ernista munito di patente a norma di legge con almeno sei anni di servizio patentato, anche se prestato presso diverse aziende della medesima categoria commesso di libreria moderna che abbia la responsabilità tecnica per il rifornimento librario dell'azienda o di un reparto di essa, che sappia provvedere alla corrispondenza inerente al rifornimento stesso che abbia sufficiente conoscenza di una lingua estera e della bibliografia altro personale con mansioni analoghe di concetto, non espressamente compreso nella predetta elencazione

| | | |
|---|---|---|
| uomini | oltre i 20 anni | L. 38.000 |
| | dai 18 ai 20 anni | » 32.000 |
| » | dai 16 ai 18 anni | » 25.000 |
| donne | oltre i 20 anni | » 31.000 |
| » | dai 18 ai 20 anni | » 25.000 |
| » | dai 16 ai 18 anni | » 20.000 |

CATEGORIA C

*Raggruppamento C-1*

Contabile d'ordine cassiere comune traduttore astatore controllore di settore tecnico di ciclo meccanografico comprendente una o più fasi del ciclo medesimo commesso di vendita commesso di rosticceria, friggitoria o gastronomia, anche se addetto normalmente alla preparazione e confezione delle vivande:

| | | |
|---|---|---|
| uomini | oltre i 20 anni | L. 30.000 |
| » | dai 18 ai 20 anni | » 25.000 |
| » | dai 16 ai 18 anni | » 20.000 |
| donne | oltre i 20 anni | » 23.000 |
| » | dai 18 ai 20 anni | » 20.000 |
| » | dai 16 ai 18 anni | » 15.000 |

*Raggruppamento C-2*

Aiuto contabile addetto alle macchine calcolatrici e contabili operatore meccanografico d'ordine addetto alle macchine meccanografiche, escluse le perforatrici e verificatrici agenti mediante tastiera personale addetto alla cassa o ai registratori di cassa commesso di cassa o aiuto cassiere (l'impiegato che aiuta il cassiere nell'espletamento delle sue funzioni) propagandista (addetto alla propaganda dei prodotti con mansioni prevalentemente impiegatizie che non richiedano cognizioni di carattere scientifico) esattore, esclusi i fattorini o portapacchi che all'atto della consegna della merce sono autorizzati a riscuotere il relativo importo aiuto pittore e aiuto disegnatore compilatore o condizionatore di rapporti negli istituti di informazioni commerciali (intendendosi per tale chi opera su schemi prestabiliti e senza il requisito della piena discrezione concettuale) stenodattilografo aiuto commesso con anzianità di servizio superiore a 5 anni aiuto vetrinista (addetto all'allestimento delle vetrine secondarie) magazziniere magazziniere anche con funzioni di vendita commesso di magazzino impiegato addetto al ricevimento ed esecuzione delle commissioni di bordo impiegato addetto alle spedizioni:

| | | |
|---|---|---|
| uomini | oltre i 20 anni | L 27.000 |
| » | dai 18 ai 20 anni | » 22.000 |
| » | dai 16 ai 18 anni | » 18.000 |
| donne | oltre i 20 anni | » 20.000 |
| » | dai 18 ai 20 anni | » 15.000 |
| » | dai 16 ai 18 anni | » 13.000 |

*Raggruppamento C-3*

Fatturista squarcista aiuto commesso con anzianità di servizio da tre a cinque anni preparatore di commissioni (escluso il personale di aziende all'ingrosso che alle dipendenze del magazziniere provvede allo smistamento delle merci e alla consegna ai clienti; tale personale è compreso tra quello con mansioni non impiegatizie) informatore negli istituti di informazioni commerciali, purchè assunto stabilmente e in esclusiva, con contratto di lavoro subordinato commesso di biblioteca circolante impiegato addetto al controllo delle vendite impiegato addetto ai negozi o filiali di esposizione, anche se svolge mansioni di sorveglianza addetto al riscontro, controllo, conteggio, e conseguenti scritturazioni relative ai rendiconti delle proprie aziende e delle gerenze presso le aziende di distribuzione a carattere nazionale di libri, riviste e giornali addetto al conteggio e alle scritturazioni presso l'ufficio spedizioni delle agenzie di distribuzione di libri, riviste e giornali a carattere nazionale addetto al riscontro e controllo nelle agenzie giornalistiche aiuto magazziniere o altro personale di magazzino con mansioni impiegatizie pratico di laboratorio chimico:

| | | |
|---|---|---|
| uomini | oltre i 20 anni | L. 24.000 |
| » | dai 18 ai 20 anni | » 20.000 |
| » | dai 16 ai 18 anni | » 18.000 |
| donne | oltre i 20 anni | » 16.000 |
| » | dai 18 ai 20 anni | » 15.000 |
| » | dai 16 ai 18 anni | » 13.000 |

*Raggruppamento C-4*

Dattilografo scritturale archivista protocollista schedarista codificatore (impiegato che traduce in codice dati contabili, statistici, ecc.) operatore di macchine perforatrici e verificatrici agenti mediante tastiera addetto agli indirizzi aiuto commesso fino a tre anni di anzianità di servizio campionarista, prezzista o addetto al prezzario (prezzista è l'addetto alla compilazione dei listini dell'azienda) addetto all'applicazione dei prezzi unitari sulle copie di distribuzione di giornali, riviste, libri, ecc. addetto alla materiale distribuzione di giornali e riviste nelle agenzie giornalistiche addetto al controllo ed alla verifica delle merci e pesi nelle aziende di combustibili solidi, o in agenzie di altri settori merceologici, sempre che svolga normalmente mansioni impiegatizie addetto al centralino

telefonico altri impiegati con mansioni analoghe d'ordine non espressamente compresi nella predetta elencazione:

| | | |
|---|---|---|
| uomini | oltre i 20 anni | L. 20.000 |
| » | dai 18 ai 20 anni | » 18.000 |
| » | dai 16 ai 18 anni | » 16.000 |
| donne | oltre i 20 anni | » 15.000 |
| » | dai 18 ai 20 anni | » 14.000 |
| » | dai 16 ai 18 anni | » 13.000 |

CATEGORIA *C*

*Raggruppamento D-1*

Banconiere di macellerie norcinerie tripperie spacci di carne fresca e congelata, rivendite di pollame selvaggina e affini conducente di autotreno:

| | | |
|---|---|---|
| uomini | oltre i 20 anni | L. 32.000 |
| » | dai 18 ai 20 anni | » 28.000 |
| » | dai 16 ai 18 anni | » 25.000 |

*Raggruppamento D-2*

Aiuto commesso delle aziende di vendita di prodotti dell'alimentazione generale (salumerie, pizzicherie, alimentari misti e promiscui) aiuto banconiere di macellerie norcinerie tripperie, spacci di carne fresca e congelata rivendite di pollame e selvaggina e affini aiuto commesso di negozi e rivendite di erbaggi e frutta aiuto commesso di negozi e spacci di prodotti della pesca banconiere di aziende esercenti il commercio al dettaglio di latte e derivati (senza licenza di P. S.) dimostratore (addetto alla propaganda e dimostrazione con mansioni prevalentemente manuali) preparatore di commissioni con mansioni esclusivamente manuali (personale di aziende all'ingrosso che provvede allo smistamento delle merci e consegna ai clienti, alle dipendenze del magazziniere) addetto alle pompe stradali per la distribuzione della benzina (pompista) con facoltà di esazione marcatore (addetto alla materiale applicazione dei cartellini dei prezzi) usciere imballatore impaccatore autista conducente di motofurgone:

| | | |
|---|---|---|
| uomini | oltre i 20 anni | L. 22.000 |
| » | dai 18 ai 20 anni | » 15.000 |
| » | dai 16 ai 18 anni | » 10.000 |
| donne | oltre i 20 anni | » 20.000 |
| » | dai 18 ai 20 anni | » 15.000 |
| » | dai 16 ai 18 anni | » 10.000 |

*Raggruppamento D-3.*

Aiuto-banconiere di aziende esercenti il commercio al dettaglio di latte e derivati (senza licenza di P. S.) addetto alle pompe stradali per la distribuzione della benzina (pompista) senza facoltà di esazione fattorino portapacchi (personale addetto alla consegna della merce, con o senza facoltà di esazione) custode guardiano di deposito guardiano notturno avvolgitore fascettatore e tagliatore di testate nelle aziende di distribuzione di giornali e riviste portiere conducente di veicoli a trazione animale ascensorista:

| | | |
|---|---|---|
| uomini | oltre i 20 anni | L. 22.000 |
| » | dai 18 ai 20 anni | » 15.000 |
| » | dai 16 ai 18 anni | » 10.000 |
| » | dai 14 ai 16 anni | » 7.000 |
| donne | oltre i 20 anni | » 20.000 |
| » | dai 18 ai 20 anni | » 15.000 |
| » | dai 16 ai 18 anni | » 10.000 |

*Raggruppamento D-4.*

Personale addetto al carico e scarico, personale di fatica in genere e addetto alle pulizie garzone altro personale con mansioni analoghe:

| | | |
|---|---|---|
| uomini | oltre i 20 anni | L. 21.000 |
| » | dai 18 ai 20 anni | » 15.000 |
| » | dai 16 ai 18 anni | » 10.000 |
| donne | oltre i 20 anni | » 18.000 |
| » | dai 18 ai 20 anni | » 15.000 |
| » | dai 16 ai 18 anni | » 10.000 |

CATEGORIA *E*

*Raggruppamento E-1*

Capi-operai operai specializzati:

| | | |
|---|---|---|
| uomini | oltre i 20 anni | L. 32.000 |
| » | dai 18 ai 20 anni | » 28.000 |
| » | dai 16 ai 18 anni | » 25.000 |

*Raggruppamento E-2.*

Operai qualificati:

| | | |
|---|---|---|
| uomini | oltre i 20 anni | L. 30.000 |
| » | dai 18 ai 20 anni | 25.000 |
| » | dai 16 ai 18 anni | » 20.000 |
| donne | oltre i 20 anni | 22.000 |
| » | dai 18 ai 20 anni | 17.000 |
| » | dai 16 ai 18 anni | 12.000 |

*Raggruppamento E-3.*

Operai comuni

| | | |
|---|---|---|
| uomini | oltre i 20 anni | L. 27.000 |
| » | dai 18 ai 20 anni | » 22.000 |
| » | dai 16 ai 18 anni | » 17.000 |
| donne | oltre i 20 anni | 20.000 |
| » | dai 18 ai 20 anni | » 15.000 |
| » | dai 16 ai 18 anni | » 10.000 |

TABELLA RETRIBUZIONE APPRENDISTI

In relazione all'art 9 del presente accordo, la percentuale da calcolarsi sulla retribuzione base conglobata per gli apprendisti rispetto all'età ed alla anzianità è la seguente.

| *Dai 14 ai 16 anni* | *Dai 17 ai 20 anni* | *Dai 20 ai 23 anni* |
|---|---|---|
| 1° anno 35% | 1° anno 40% | 1° anno 50% |
| 2° anno 55% | 2° anno 65% | 2° anno 70% |
| 3° anno 70% | 3° anno 80% | 3° anno 90% |
| 4° anno 80% | | |

Le retribuzioni conglobate valgono per il comune di Sassari. Per i comuni di Tempio, Alghero, Olbia, La Maddalena la retribuzione fissata dalle tabelle salariali viene ridotta dal 4%; per gli altri Comuni della Provincia detta retribuzione va applicata nella misura del 10%.

TABELLA *B*

(Settore dell'Alimentazione di cui all'art. 1 del C.C.N.L. 28 giugno 1958).

CATEGORIA *A*

*Raggruppamento A-1*

| | |
|---|---|
| uomini | L. 58.000 |
| donne | » 50.000 |

*Raggruppamento A-2.*

| | |
|---|---|
| uomini | L. 50.000 |
| donne | » 43.000 |

CATEGORIA *B*

*Raggruppamento B-1*

| | | |
|---|---|---|
| uomini | oltre i 20 anni | L. 44.000 |
| » | dai 18 ai 29 anni | » 36.000 |
| » | dai 16 ai 18 anni | » 30.000 |
| donne | oltre i 20 anni | » 36.000 |
| » | dai 18 ai 20 anni | » 30.000 |
| » | dai 16 ai 18 anni | » 24.000 |

*Raggruppamento B-2.*

| | | |
|---|---|---|
| uomini | oltre i 20 anni | L. 40.000 |
| » | dai 18 ai 20 anni | » 34.000 |
| » | dai 16 ai 18 anni | » 26.000 |
| donne | oltre i 20 anni | » 33.000 |
| » | dai 18 ai 20 anni | » 27.000 |
| » | dai 16 ai 18 anni | » 21.000 |

*Raggruppamento B-3.*

| | | |
|---|---|---|
| uomini | oltre i 20 anni | L. 38.000 |
| » | dai 18 ai 20 anni | » 32.000 |
| » | dai 16 ai 18 anni | » 25.000 |
| donne | oltre i 20 anni | » 31.000 |
| » | dai 18 ai 20 anni | » 25.000 |
| » | dai 16 ai 18 anni | » 20.000 |

CATEGORIA *C*

*Raggruppamento C-1.*

| | | |
|---|---|---|
| uomini | oltre i 20 anni | » 30.000 |
| » | dai 18 ai 20 anni | » 25.000 |
| » | dai 16 ai 18 anni | » 20.000 |
| donne | oltre i 20 anni | » 23.000 |
| » | dai 18 ai 20 anni | » 20.000 |
| » | dai 16 ai 18 anni | » 15.000 |

CATEGORIA *D*

*Raggruppamento D-1.*

| | | |
|---|---|---|
| uomini | oltre i 20 anni | L. 32.000 |
| » | dai 18 ai 20 anni | » 28.000 |
| » | dai 16 ai 18 anni | » 25.000 |

*Raggruppamento D-2.*

| | | |
|---|---|---|
| uomini | oltre i 20 anni | L. 22.000 |
| » | dai 18 ai 20 anni | » 15.000 |
| » | dai 16 ai 18 anni | » 10.000 |
| donne | oltre i 20 anni | » 20.000 |
| » | dai 18 ai 20 anni | » 15.000 |
| » | dai 16 ai 18 anni | » 10.000 |

*Raggruppamento D-3.*

| | | |
|---|---|---|
| uomini | oltre i 20 anni | L. 22.000 |
| » | dai 18 ai 20 anni | » 15.000 |
| » | dai 16 ai 18 anni | » 10.000 |
| » | dai 14 ai 16 anni | » 7.000 |
| donne | oltre i 20 anni | » 20.000 |
| » | dai 18 ai 20 anni | » 15.000 |
| » | dai 16 ai 18 anni | » 10.000 |

*Raggruppamento D-4*

| | | |
|---|---|---|
| uomini | oltre i 20 anni | L. 21.000 |
| » | dai 18 ai 20 anni | » 15.000 |
| » | dai 16 ai 18 anni | » 10.000 |
| donne | oltre i 20 anni | » 18.000 |
| » | dai 18 ai 20 anni | » 15.000 |
| » | dai 16 ai 18 anni | » 10.000 |

CATEGORIA *E*

*aggruppamento E*-1.

| | |
|---|---|
| uomini oltre i 20 anni | L. 32.000 |
| » dai 18 ai 20 anni | » 28.000 |
| » dai 16 ai 18 anni | 25.000 |

*aggruppamento E*-2.

| | |
|---|---|
| uomini oltre i 20 anni | L. 30.000 |
| » dai 18 ai 20 anni | » 25.000 |
| » dai 16 ai 18 anni | » 20.000 |
| donne oltre i 20 anni | » 22.000 |
| » dai 18 ai 20 anni | » 17.000 |
| » dai 16 ai 18 anni | » 12.000 |

*aggruppamento E*-3.

| | |
|---|---|
| uomini oltre i 20 anni | L. 27.000 |
| » dai 18 ai 20 anni | » 22.000 |
| » dai 16 ai 18 anni | » 17.000 |
| donne oltre i 20 anni | L. 20.000 |
| » dai 18 ai 20 anni | 15.000 |
| » dai 16 ai 18 anni | » 10.000 |

TABELLA RETRIBUZIONE APPRENDISTI

In relazione all'art. 9 del presente accordo, la percentuale da calcolarsi sulla retribuzione base conglobata per gli apprendisti rispetto all'età e alla anzianità è la seguente:

| *Dai* 14 *ai* 16 *anni* | *Dai* 17 *ai* 20 *anni* | *Dai* 20 *ai* 23 *anni* |
|---|---|---|
| 1° anno 35% | 1° anno 40% | 1° anno 50% |
| 2° anno 55% | 2° anno 65% | 2° anno 70% |
| 3° anno 70% | 3° anno 80% | 3° anno 90% |
| 4° anno 80% | | |

Le retribuzioni conglobate valgono per il comune di Sassari. Per i comuni di Tempio, Alghero, Olbia, La Maddalena la retribuzione fissata dalle tabelle salariali viene ridotta del 4%. per gli altri Comuni della Provincia detta riduzione va applicata nella misura del 10%.

Visti il contratto e la tabella che precedono.
*il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA
2 gennaio 1962, n. 768.

**Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane di parrucchieri per uomo, per signora e misti della provincia di Venezia.**

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale 21 novembre 1947, per i dipendenti dalle aziende artigiane di barbieri e misti, parrucchieri per signora ed affini;

Visto, per la provincia di Venezia, il contratto collettivo 30 maggio 1960, per i lavoranti parrucchieri per uomo, per signora e misti, stipulato tra l'Unione Provinciale Artigiani Gruppo Provinciale Parrucchieri per Uomo e Signora e la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 27 della provincia di Venezia, in data 18 luglio 1961, del contratto collettivo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri,

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:

Decreta:

*Articolo unico.*

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per quali è stato stipulato, per la provincia di Venezia, contratto collettivo 30 maggio 1960, relativo ai lavoranti parrucchieri per uomo, per signora e misti, sor regolati da norme giuridiche uniformi alle clauso del contratto collettivo anzidetto, annesso al presen decreto, purchè compatibili con quelle concernenti disciplina nazionale di categoria.

I minimi di trattamento economico e normati così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tut i lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane di pa rucchieri per uomo, per signora e misti della provinc di Venezia.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stat sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e d decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULL

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

*Registrato alla Corte dei conti, addì 12 giugno 1962*
*Atti del Governo, registro n. 150, foglio n. 49.* — VILLA

# CONTRATTO COLLETTIVO 30 MAGGIO 1960 PER I LAVORATORI PARRUCCHIERI PER UOMO, PER SIGNORA E MISTI DELLA PROVINCIA DI VENEZIA

L'anno 1960, il giorno 30 maggio presso la sede dell'Unione provinciale Artigiani di Venezia

tra

il gruppo Provinciale Parrucchieri per uomo e signora aderente alla UNIONE PROVINCIALE ARTIGIANI rappresentato dal suo Presidente cav. *Angelo Bruscagnin*, assistito dal Segretario dell'Unione dott. *Luigi Scaramuzza*

e

la CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI (C.I.S.L.) rappresentata dal sig. *Alessandro Cescato* e dal sig. *Nerino Cimerio*:
si è concordato e stipulato il presente Contratto collettivo normativo salariale per i lavoratori parrucchieri per uomo e signora della provincia di Venezia, da valersi anche per le imprese miste.

Art. 1.

**ASSUNZIONE**

L'assunzione del personale sarà effettuata tramite l'Ufficio di Collocamento in base alle disposizioni vigenti di Legge.

Art. 2.

**PERIODO DI PROVA**

Il personale di nuova assunzione è soggetto ad un periodo di prova di giorni sei. Durante il periodo di prova è reciproco il diritto delle parti di addivenire alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualunque momento, senza preavviso di indennità col solo pagamento delle ore di lavoro compiute in base alle retribuzioni stabilite per la categoria nella quale il dipendente viene assegnato, senza alcun altro indennizzo.

Al dipendente confermato in base all'esito della prova, il datore di lavoro fisserà la relativa retribuzione che non potrà essere inferiore al minimo stabilito dal presente contratto per la categoria alla quale il dipendente viene assegnato.

Art. 3.

**ASSUNZIONE PROVVISORIA**

S'intende personale provvisorio quello assunto per non oltre due mesi consecutivi in sostituzione di altro personale assente per malattia, esso dovrà al momento dell'assunzione, essere avvisato della provvisorietà del rapporto di lavoro restando inteso che alla scadenza del rapporto (in conseguenza del ritorno al lavoro del personale assente per malattia) non gli competeranno nè le ferie, nè la gratifica natalizia, nè l'indennità di anzianità.

Art. 4.

**QUALIFICHE**

E' considerato lavorante di 1ª categoria il lavorante per uomo che sappia eseguire il taglio della barba intera con la sola forbice in tutte le forme, il taglio dei capelli in qualunque foggia, l'abbruciatura delle punte, la rimessa in ordine delle pieghe naturali, il taglio dei capelli per bambini, il massaggio normale o con mezzi meccanici.

E' considerato lavorante di 2ª categoria il lavorante per uomo che sappia eseguire correttamente il taglio dei capelli ed il taglio della barba con rasature ai lati e con sole forbici sul mento, il taglio dei capelli per bambini e con perfezione la rasatura della barba.

E' considerato lavorante di 3ª categoria il lavorante per uomo che sappia eseguire il taglio semplice dei capelli, le frizioni e la rasatura della barba

Art. 4-*bis*

**QUALIFICHE**

E' considerato lavorante per signora di 1ª categoria il lavorante che sappia eseguire permanenti su capelli corti e lunghi di diversi sistemi in uso, applicazioni di tinture nelle varie gamme di colore e decolorazione la cui miscela, da esso preparata, deve corrispondere alle necessità occorrenti a quella determinata qualità fisica di capelli, pettinature fantasia eseguita su capelli lunghi e corti, acconciature da modelle, disegni, stampe, fotografie ondulazioni all'acqua su capelli lunghi e corti, ondulazioni a ferro su capelli lunghi e corti, lavatura della testa taglio dei capelli, bruciatura delle punte, massaggi alla testa con lozioni di olii speciali, applicazioni di posticci in genere e pettinature di manichini e possegga cognizioni di acconciature storiche.

E' considerato lavorante per signora di 2ª categoria il lavorante che sappia eseguire permanenti su capelli lunghi o corti, nei diversi sistemi in uso, applicazioni di tinture e decolorazioni, pettinature fantasia di capelli lunghi e corti, ondulazioni a ferro o all'acqua su capelli lunghi e corti lavatura di capelli, taglio, bruciatura alle punte, massaggi alla testa e frizioni.

E' considerato lavorante per signora di 3ª categoria il lavorante in grado di offrire completa assistenza ed eventualmente capace di eseguire permanente tintura e decolorazione, ondulazione a ferro e all'acqua, messa in piega lavatura della testa, taglio e sfumatura dei capelli, massaggi alla testa e frizioni ed abbia buone nozioni di carattere generale.

Art. 5.

**RIPOSO SETTIMANALE**

Il riposo settimanale avrà luogo nella giornata di lunedì.

Art. 6.

**FESTIVITÀ NAZIONALI E INFRASETTIMANALI**

Per queste festività valgono le disposizioni di legge. Il lavoratore assunto in sostituzione dell'ammalato, in occasione delle festività nazionali, avrà diritto alla corresponsione del 50% della retribuzione normale in caso di mancata prestazione di servizio.

Al lavoratore assente per malattia in detta giornata sarà corrisposto dal datore di lavoro il 50% della retribuzione normale.

Art. 7.

**LAVORO STRAORDINARIO**

Per il lavoro straordinario sarà corrisposta al lavoratore oltre la normale retribuzione, una maggiorazione del 20% sulla paga.

Art. 8.

**LAVORO FESTIVO**

Per il lavoro festivo si intende quello prestato durante le feste nazionali, infrasettimanali e nel lunedì. Nel caso di detta prestazione la normale retribuzione verrà maggiorata del 40%.

Art. 9.

**PERCENTUALI**

Sulle frizioni e shampoo eseguite personalmente dal lavoratore lo stesso avrà diritto ad una percentuale nella misura del 10%. Uguale maggiorazione spetterà al lavoratore sulla vendita della profumeria effettuata direttamente.

Art. 10.

**TRATTAMENTO DI MALATTIA**

Nel caso di malattia il personale ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di malattia indennizzato dall'Istituto di Assistenza. Trascorso tale periodo ove la ditta licenzi il dipendente, questi avrà diritto alla liquidazione regolare con preavviso.

Art. 11.

**PAGHE**

COMUNE DI VENEZIA

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Lavoranti | 1ª categoria | L. | 10.200 | settimanali |
| Lavoranti | 2ª categoria | L. | 9.100 | settimanali |
| Lavoranti | 3ª categoria | L. | 7.600 | settimanali |

ALTRI COMUNI DELLA PROVINCIA

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Lavoranti | 1ª categoria | L. | 8.600 | settimanali |
| Lavoranti | 2ª categoria | L. | 7.100 | settimanali |
| Lavoranti | 3ª categoria | L. | 6.200 | settimanali |

Le tabelle di cui sopra si riferiscono ai soli lavoranti parrucchieri per uomo.

Per i lavoranti parrucchieri per signora le paghe vigono per tutta la Provincia.

UOMINI

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Lavoranti | 1ª categoria | L. | 5.600 | settimanali |
| Lavoranti | 2ª categoria | L. | 4.600 | settimanali |
| Lavoranti | 3ª categoria | L. | 3.300 | settimanali |

DONNE

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Lavoranti | 1ª categoria | L. | 4.100 | settimanali |
| Lavoranti | 2ª categoria | L. | 3.400 | settimanali |
| Lavoranti | 3ª categoria | L. | 2.600 | settimanali |
| Manicure | | L. | 2.000 | settimanali |

Per tutte e tre le categorie, i lavoranti parrucchieri per signora (uomini e donne) godranno di una percentuale del 10% per il lavoro effettivo prestato personalmente.

Le paghe sono globali e pertanto comprensive della indennità di contingenza e caropane. Dette paghe si intendono per ore 55½ settimanali e saranno corrisposte allo scadere della settimana di lavoro nella misura sopraindicata. I reclami sulla rispondenza della somma pagata, indicata sul prospetto paga, o sulla qualità della moneta dovranno essere fatti immediatamente all'atto della riscossione.

Art. 12.

**LAVORO OCCASIONALE**

Al personale che per ragioni di carattere ambientale, presta servizio provvisorio, salvo che per sostituzione di ammalato, verrà corrisposta la paga della sua categoria con una maggiorazione della misura del 20%.

Art. 13.

**MANCE**

Le mance saranno divise in parti uguali tra i lavoratori compresi gli occasionali.

Il lavorante di 3ª categoria che non ha compiuto il 19° anno di età, avrà diritto alla metà delle mance rispetto agli altri.

Il familiare del datore di lavoro che parteciperà al godimento delle mance, osserverà tutte le norme di lavoro a cui sono costretti gli altri lavoranti.

Art. 14.

**FERIE**

Al lavoratore saranno concesse annualmente 10 giornate lavorative di ferie remunerate in base alla paga di fatto percepita.

L'epoca delle ferie sarà stabilita dal datore di lavoro tenendo presente le esigenze del lavoro compatibilmente con le preferenze del personale, preferibilmente nel periodo giugno-settembre.

Il periodo di preavviso non può essere considerato come periodo di ferie. In caso di licenziamento o di dimissioni ove non sia maturato il diritto alle ferie intere — anche se non compiuto il primo anno di servizio — al lavoratore spetterà il godimento delle stesse in ragione dei dodicesimi maturati.

Art 15.

**INDENNITÀ DI ANZIANITÀ**

Al lavorante per il 1° anno di anzianità trascorso ininterrottamente presso l'azienda, sarà corrisposta una indennità pari a due giorni di salario.

Per gli anni successivi al primo anno sarà corrisposta una indennità pari a tre giorni di salario per ogni anno di anzianità.

Il periodo di malattia è utile agli effetti dell'indennità di anzianità. In caso di rottura del rapporto di lavoro entro il primo anno di servizio il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio prestato.

Le anzianità pregresse vengono regolate dal presente articolo.

Art. 16.

**LICENZIAMENTO IN TRONCO**

Saranno licenziati senza preavviso nè indennità i lavoratori colpevoli di:

*a*) insubordinazione grave verso il datore di lavoro o di chi ne fa le veci;

*b*) furti e danneggiamenti volontari al materiale:

*c*) rifiuto non giustificato di servire il cliente durante l'orario di lavoro:

*d*) risse nell'azienda ·

*e*) reati per i quali siano intervenute condanne penali definitive e per i quali data la loro assenza si rende incompatibile la prosecuzione del rapporto di lavoro.

*f*) esecuzione di lavoro in concorrenza con la azienda.

Art 17

**LICENZIAMENTO E DIMISSIONI**

Il licenziamento del personale non in prova o le sue dimissioni, potranno aver luogo in qualsiasi momento. mediante preavviso di una settimana.

E' in facoltà delle parti di sostituire al periodo di preavviso il pagamento delle ore di lavoro mancanti al compimento del periodo stesso.

Art 18.

**GRATIFICA NATALIZIA**

Ai lavoranti per uomo sarà corrisposta ogni anno una gratifica natalizia che sarà liquidata per metà nella settimana di Natale e l'altra metà nella settimana di Capodanno. La misura sarà la seguente.

COMUNE DI VENEZIA

| | |
|---|---|
| Lavorante di 1ª categoria | L. 15.000 |
| Lavorante di 2ª categoria | » 12.500 |
| Lavorante di 3ª categoria | » 10.500 |

ALTRI COMUNI DELLA PROVINCIA

| | |
|---|---|
| Lavorante di 1ª categoria | L. 12.000 |
| Lavorante di 2ª categoria | » 10.000 |
| Lavorante di 3ª categoria | » 8.500 |

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi della gratifica quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

Ai lavoranti per signora la gratifica natalizia sarà corrisposta nella misura del 30% sulle 200 ore della paga di fatto corrisposta.

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi della gratifica natalizia quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda

Art 19.

**TRAPASSO DI AZIENDA**

Il trapasso o qualsiasi trasformazione della azienda non risolvono il rapporto di lavoro ed il personale ad essa addetto conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare.

Art. 20.

**DURATA DEL CONTRATTO**

Il presente contratto collettivo di lavoro che viene a sostituire tutti i precedenti contratti sia normativi che integrativi, entrerà in vigore dal giorno 31 maggio 1960, ed avrà la durata di un anno.

Qualora una delle parti non ne dia disdetta a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno un mese prima della scadenza, si intenderà rinnovato per il periodo di un anno e così di seguito.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 769.

**Norme sul trattamento di mensa per i lavoratori dipendenti dalle imprese per le confezioni in serie e dalle imprese fabbricanti maglieria della provincia di Firenze.**

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741 che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027 recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visti per la provincia di Firenze

gli accordi collettivi 14 maggio 1956 e 3 settembre 1956, sulle indennità di mancata mensa per i lavoratori dipendenti dalle imprese per le confezioni in serie;

l'accordo collettivo 16 luglio 1956, sull'indennità di mancata mensa per i lavoratori dipendenti dalle imprese fabbricanti maglieria;

tutti stipulati tra l'Associazione Industriali ed il Sindacato Provinciale Lavoratori Abbigliamento C.G.I.L. e il Sindacato Provinciale Lavoratori Abbigliamento C.I.S.L.;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 13 della provincia di Firenze, in data 15 marzo 1961, degli accordi sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

*Articolo unico.*

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati, per la provincia di Firenze, relativamente alla indennità sostitutiva di mensa:

gli accordi collettivi 14 maggio 1956 e 3 settembre 1956, relativi alle imprese per le confezioni in serie;

l'accordo collettivo 16 luglio 1956, relativo alle imprese fabbricanti maglieria;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole degli accordi suddetti annessi al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti le attività indicate negli accordi di cui al primo comma, della provincia di Firenze.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: Bosco

*Registrato alla Corte dei conti, addì 12 giugno* 1962
*Atti del Governo, registro n.* 150, *foglio n.* 50. — VILLA

# ACCORDO COLLETTIVO 14 MAGGIO 1956 SULL'INDENNITÀ DI MANCATA MENSA PER I DIPENDENTI DALLE IMPRESE PER LE CONFEZIONI IN SERIE DELLA PROVINCIA DI FIRENZE

In Firenze, 14 maggio 1956,

tra

l'ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI DELLA PROVINCIA DI FIRENZE rappresentata dal suo Presidente dott. *De Micheli;* assistito dal Direttore dell'Associazione stessa dott. *Guido Postiglione* e dal funzionario della Sezione industriali dell'abbigliamento sig. *Alfredo Ghezzi,* con l'intervento del comm. *Ugo Giovannozzi,* capo sezione, e di una delegazione di rappresentanti di azienda composta dal sig. *Piero Picchiani* (Ditta Giovannozzi), signor *Mario Cozzi* (Ditta Pesenti), sig. *Nolladino Frediani* (Ditta Miri),

e

il SINDACATO PROVINCIALE LAVORATORI ABBIGLIAMENTO (C.G.I.L.) rappresentato dal suo Segretario *Pacini Giorgio* e dal sig. *Mario Gorini,* con l'intervento dei lavoratori signori *Batignani Ida, Campani Giuseppina, Giorni Gisella, Kobal Mario, Mazzanti Ninfo, Pagani Francesco,*

e

il SINDACATO PROVINCIALE LAVORATORI ABBIGLIAMENTO (C.I.S.L.) rappresentato dal sig. *Francesco Farolfi* e dal sig. *Mario Dei,* Segretario del Sindacato stesso, con l'intervento del sig. *Alvaro Lazzeri* dell'Ufficio vertenze della Unione Provinciale Sindacati Lavoratori (C.I.S.L.).

Visto l'Accordo stipulato a Milano il 22 luglio 1947 tra l'Associazione degli industriali dell'abbigliamento e la F.I.L.A. e F.U.I.L.A. per la istituzione delle mense aziendali.

Si conviene e si stipula di estendere con decorrenza da oggi il suddetto accordo alle Aziende di confezioni in serie per uomo, abiti, di confezione di biancheria in serie per uomo, fabbricazione di ombrelli, della provincia di Firenze, determinando in L. 40 a norma dell'art. 2 del suddetto accordo 22 luglio 1947, la indennità prevista.

Restano ferme le condizioni di miglior favore eventualmente esistenti per i rapporti di lavoro in atto presso le singole aziende.

L'Associazione degli Industriali dichiara che il presente accordo è motivato dalla particolare situazione delle aziende di confezioni in serie di cui al comma primo del presente articolo.

Il presente accordo entra in vigore dalla data della sua stipulazione ed avrà la stessa durata del C.C.N.L. A.I.L.A. — F.I.L.A. — F.U.I.L.A. 1° luglio 1948.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

# ACCORDO COLLETTIVO 3 SETTEMBRE 1956 SULL'INDENNITÀ DI MANCATA MENSA PER I DIPENDENTI DALLE IMPRESE PER LE CONFEZIONI IN SERIE DELLA PROVINCIA DI FIRENZE

*In Firenze il 3 settembre* 1956,

tra

l'ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI DELLA PROVINCIA DI FIRENZE,

e

il SINDACATO PROVINCIALE LAVORATORI DELL'ABBIGLIAMENTO (C.G.I.L.)

e

il SINDACATO PROVINCIALE LAVORATORI DELL'ABBIGLIAMENTO (C.I.S.L.)

In relazione all'accordo 14 maggio 1956, riguardante la istituzione di una indennità di mensa nell'industria delle confezioni in serie, si chiarisce e si conferma — come del resto l'Associazione degli industriali ha già fatto mediante pubblicazione nella « Gazzetta Economica » n. 33 del 24 agosto c. a. — che le aziende alle quali si applica detto accordo, sono quelle di cui appresso:

*a*) confezioni in serie di abiti, cappotti, soprabiti, impermeabili e altri indumenti in genere, per uomo, ragazzi e bambini (civili, da lavoro, militari, ecclesiastici, per Enti e Organizzazioni, sia se fabbricati in tessuto che in materie plastiche e varie);

*b*) confezioni in serie meccanizzate di abiti, soprabiti e impermeabili per donna, ragazze e bambine;

*c*) confezioni in serie a mano di abiti, soprabiti e mantelli per donne, ragazze e bambine;

*d*) confezione in serie di biancheria per uomo;

*e*) confezione di ombrelli.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

# CCORDO COLLETTIVO 16 LUGLIO 1956 SULL'INDENNITÀ DI MANCATA MENSA PER I DIPENDENTI DALLE IMPRESE FABBRICANTI MAGLIERIA DELLA PROVINCIA DI FIRENZE

*In Firenze il 16 luglio* 1956,

tra

Associazione Industriali della Provincia di Firenze appresentata dal suo Presidente dott *Danilo De Micheli,* assistito dal dott. *Guido Postiglione*, Direttore ell'Associazione stessa e dal funzionario di sezione sinor *Alfredo Ghezzi,* con l'intervento degli industriali ignori *Antonio Gobbato* (Ditta Gia), *Fernando Pollacci* Ditta Motta Angora), *Azelio Saccardi* (Ditta Nardini), *Jiuliano Vitali* (Ditta Vitali).

e

il Sindacato Provinciale Lavoratori Abbigliamento (C.G.I.L.) rappresentato dal suo Segretario sig. *Giorgio Pacini* e dal sig. *Mario Gorini* del Sindacato stesso, con l'intervento del lavoratore sig. *Lamberto Ricci,*

e

il Sindacato Provinciale Lavoratori Abbigliamento (C.I.S.L.) rappresentato dal suo Segretario sig. *Mario Dei,* con l'intervento del sig. *Piero Russo* del Sindacato stesso.

Vista la richiesta avanzata dalle Organizzazioni locali dei lavoratori per la istituzione di mense aziendali e la corresponsione di una indennità di mancata mensa presso le Aziende di confezioni in maglieria della provincia di Firenze.

Si conviene e si stabilisce che con decorrenza dal 15 luglio 1956 le aziende fabbricanti maglieria corrisponderanno ai propri dipendenti operai, una indennità di mancata mensa nella misura di L. 40 per ogni giornata di effettivo lavoro.

Le parti dichiarano che col presente accordo è stata data completa attuazione all'art. 11 della parte generale del Contratto collettivo nazionale di lavoro 12 gennaio 1951 per le aziende fabbricanti maglieria, restando inteso che, per quanto riguarda l'ultimo capoverso dell'articolo stesso, valgono in sua vece le norme di cui al comma primo dell'Accordo 24 aprile 1956 stipulato fra le Associazioni nazionali degli Industriali Tessili, la Federtessile, la F I.O.T., e la U.I.L.-tessile, che disciplina il computo della indennità di mensa nei vari istituti contrattuali.

*Dichiarazione a verbale*

Le organizzazioni dei lavoratori dichiarano di riservarsi di richiedere la estensione della indennità di mensa anche alle aziende fabbricanti guanti a maglia.

L'Associazione industriali dichiara che il presente accordo è motivato da particolare situazione delle aziende cui si applica.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
Sullo

PETTINARI UMBERTO, *direttore* Santi Raffaele, *gerente*

Roma Istituto Poligrafico dello Stato G. C